



PERSPECTIVAS PROFESIONALES EN EUROPA, ESPAÑA Y BRASIL

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER PRESENTADO POR:

Núbia Fernandes de Souza Paula

Tutorizado por:

Miguel Ángel Altuna Isasmendi

MÁSTER UNIVERSITARIO EN CIENCIAS DEL TRABAJO

Departamento de Ciencias del Trabajo

Sevilla, 08 de septiembre de 2022

Índice de contenidos

Resumen	4
Introducción	5
1. Objetivos	7
2. Marco Teórico	8
2.1 El Mercado Laboral	8
2.2 Perspectiva Laboral	9
2.3 Relación Hombre x Trabajo	11
2.4 Estabilidad y la Flexiseguridad	13
2.5 Incertidumbre Laboral	15
2.6 Precariedad Laboral	17
2.7 Efectos de la precariedad en los Trabajadores	18
2.8 Desempleo	21
2.9 El subempleo y la teoría de la Brasileñización de Occidente	23
3. Metodología	29
3.1 La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo - ECWS 2015	30
3.2 Los datos de Brasil	31
3.2.1 Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE)	32
3.2.2 Confederación Nacional de la Industria (CNI)	32
3.2.3 Comisión Económica para América Latina - CEPAL	33
3.2.4 Organización Internacional del Trabajo - OIT	34
4. Ámbitos Territoriales	35
4.1 La Unión Europea	35
4.2 ESPAÑA	36
4.3 BRASIL	40
5. Análisis de los Datos	44
5.1 Datos Unión Europea y España	44

Situación Laboral	44
Progreso Profesional	48
Inestabilidad	50
Perspectivas Laborales	53
5.2 Análisis de los datos Brasileños	55
Situación Laboral	56
Inestabilidad	58
6. Conclusiones	60
7. Bibliografía	63
8. Anexos	70

Resumen

Las condiciones de trabajo, la disponibilidad, la estabilidad y la probabilidad de ascenso tienen un gran impacto en el bienestar personal. Estas dimensiones forman parte fundamental de lo que podríamos llamar una perspectiva laboral. En este trabajo se propone analizar comparativamente las perspectivas profesionales de España, la Unión Europea y Brasil en la segunda década del siglo XXI. Se propuso hacer un análisis buscando comparar la perspectiva laboral en España, Europa y Brasil, durante el año 2015, utilizando la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS) que proporciona una imagen global de las condiciones de trabajo en toda Europa y verificar se hubo el efecto de la “brasileñización de occidente” prevista por Ulrich Beck.

Palabras Clave

#empleo #inestabilidad #precariedad #desempleo

Abstract

Working conditions, availability, stability and the likelihood of promotion have a major impact on personal well-being. These dimensions are a fundamental part of what we might call a work perspective. This paper aims to compare the professional prospects of Spain, the European Union and Brazil in the second decade of the 21st century. It was proposed to make an analysis looking to compare the labor perspective in Spain, Europe and Brazil, during the year 2015, using the European Survey of Working Conditions (EWCS) which provides a global picture of working conditions across Europe and verify the effect of the "Brazilialisation of the West" envisioned by Ulrich Beck.

Keywords

#jobs #instability #precariousness #unemployment

1. Introducción

El trabajo ocupa un lugar central en la vida de las personas, una vez que nos incorporamos en el campo laboral nuestras perspectivas profesionales son muy amplias debido a que esperamos tener un empleo que cumpla con determinadas expectativas y beneficios laborales que nos lleven a desarrollar y cumplir con los objetivos profesionales y personales propuestos a corto, mediano y largo plazo. Por ende una calidad de vida laboral se relaciona fundamentalmente con la satisfacción de las necesidades de reconocimiento, estabilidad, equilibrio trabajo-familia, motivación, seguridad y remuneración justa y equitativa de los trabajadores, en el que existe una clara correlación entre la calidad del trabajo y la calidad de vida en general.

Las condiciones de trabajo, la disponibilidad, la estabilidad y la probabilidad de ascenso tienen un gran impacto en el bienestar personal. Estas dimensiones forman parte fundamental de lo que podríamos llamar una perspectiva laboral.

El trabajo de hoy impone una función más amplia con dimensiones de presentación de calidad, evaluación y satisfacción, integrando evaluaciones sociales en referencias personales, esas perspectivas profesionales hacen referencia a la estabilidad, promoción y formación y están relacionadas directamente con la seguridad temporal que proporciona un empleo.

La incertidumbre o inestabilidad en general y especialmente en el ámbito laboral puede producir desasosiego y situaciones psicosociales negativas para el desarrollo vital de las personas. Según la OMS, las personas económicamente activas pasan alrededor de un tercio de su vida en el lugar de trabajo. Las condiciones de empleo tienen un impacto considerable en la salud y, si las condiciones son las adecuadas, su trabajo puede proporcionar protección y estatus social, oportunidades para el desarrollo personal y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y

la autoestima de los empleados, y tener un impacto positivo en la salud, un requisito previo importante para los ingresos, la productividad y el desarrollo económico del hogar.

Siguiendo a Altuna (2011), Peiró ya manifestó que la precariedad tiene efectos en la salud física y mental del trabajador y propicia una mayor accidentalidad. En sentido contrario, se valora positivamente la estabilidad porque permite a los trabajadores organizar de manera más eficiente su vida más allá del corto plazo, despejando parte de las incertidumbres que caracterizan la *modernidad* como un “tiempo líquido”, y aspirar a ventajas como la promoción laboral a la que no aspiran los trabajadores temporales.

La llamada brasileñización de occidente planteada por Beck (2007) en *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización* argumenta que países desarrollados se encaminan, por la vía de la globalización neoliberal y de la automatización de muchas de las operaciones de las empresas, a una era en la que el subempleo es la característica más sobresaliente. Reflejo de la creciente participación de las actividades informales en las economías en desarrollo.

1. Objetivos

Analizar comparativamente las perspectivas profesionales de España, la Unión Europea y Brasil en la segunda década del siglo XXI.

Comprobar la evolución de las perspectivas profesionales y su tendencia hacia la desregulación e inestabilidad.

Analizar si se está produciendo una “brasileñización de occidente” (Beck).
Conocer y utilizar las encuestas sociolaborales más importantes de Europa y Brasil.

2. Marco Teórico

2.1 El Mercado Laboral

Según la literatura, el mercado laboral es aquel donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. Por un lado está la oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y por el otro la demanda de trabajo formado por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

La disfuncionalidad del mercado de trabajo puede impactar negativamente al crecimiento económico y al empleo de un país, por lo tanto es decir que es de importancia fundamental para el desarrollo de una sociedad.

En el mercado laboral se fija el salario y las condiciones de trabajo mediante un proceso de negociación, determinando así el nivel y la calidad de vida de los empleados. Está sujeto a un precio mínimo fijo, que es el salario mínimo legal. Esto significa que no es un mercado de competencia perfecta porque siempre habrá personas dispuestas a aceptar salarios por debajo del salario mínimo, pero no pueden ser absorbidos por el mercado.

Este es un mercado rígido ya que los contratos de trabajo suelen tener una duración determinada. Por lo tanto, los empleados no pueden ser despedidos a la ligera (a menos que se pague una compensación).

Hay variables externas que afectan al mercado laboral, como el cambio tecnológico. Esto significa que las computadoras o la inteligencia artificial pueden realizar cada vez más tareas manuales o mecánicas. Como resultado, habilidades como la creatividad y la capacidad de pensar "fuera de la caja" se valorarán más con el tiempo.

Puede ocurrir que las entidades educativas no siempre formen a los profesionales necesarios en el mercado laboral, por lo que las personas tienen que adquirir conocimientos en el puesto de trabajo. Esto puede ser facilitado por los propios empleadores a través de la formación.

2.2 Perspectiva Laboral

En base a lo que menciona la OIT, el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

A continuación, Segurado y Agulló (2002) describen una recopilación de aquellas definiciones más representativas dentro del campo de la calidad de vida laboral, con el fin de descubrir y mostrar algunos de los muchos aspectos relacionados con la vida en el trabajo.

EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE CVL	
Walton (1973)	“un proceso para humanizar el lugar de trabajo”
Nadler y Lawler (1983)	“...forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional”
Munduate (1993)	“la CVL considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción”
Fernández Ríos (1999)	“Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un

	determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”
Lau (2000)	“la CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”
Patlán (2008)	“La CVL es un constructo multidimensional y complejo, que hace referencia de manera principal a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un empleo formal y remunerado.”

Tabla 2.1 - Evolución del concepto de CVL. Fuente: Segurado y Agulló (2002) y Patlan (2008)

La CVL está íntimamente relacionada con las condiciones de trabajo, por definición estas cualidades son todas aquellas características que pueden afectar la ocurrencia de riesgos a la seguridad y salud del trabajador, el riesgo ocupacional es la posibilidad de que un trabajador sufra por su trabajo provocando algunos daños, menciona enfermedades, morbilidades, como estrés laboral o agotamiento, y lesiones relacionadas con el trabajo.

Según Patlán, (2000), el concepto CVL está dividido entre las definiciones clásicas - enfocadas al trabajador, las definiciones enfocadas en la organización y las definiciones recientes. En la tabla 1.2 vemos las características comparativamente:

CONCEPTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN PATLÁN	
definiciones clásicas enfocadas al trabajador	basadas en la valoración del empleado en relación a su medio laboral, en donde predomina la satisfacción laboral, experiencias en la organización, motivación por el trabajo y el proceso de humanización de necesidades personales.
enfocadas en la organización	Refieren una serie de factores relacionados con procesos y cambios en la dinámica organizacional, participación en solución de problemas, toma de decisiones, bienestar de los trabajadores, estrategias para incrementar niveles de productividad y satisfacción laboral, aspectos operativos y relaciones de trabajo.

definiciones recientes	que se caracterizan por identificar la CVL con la satisfacción que el empleo genera al trabajador y qué derivado de las nuevas formas de gestionar el recurso humano, otorga un papel importante a las organizaciones.
------------------------	--

Tabla 2.2 - Concepto de CVL según Patlán. Fuente: Patlan (2008)

“La calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo, que hace referencia de manera principal a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un empleo formal y remunerado. Fomentar la calidad de vida en el trabajo implica la necesaria decisión y participación de las organizaciones”. Patlán, 2000

2.3 Relación Hombre x Trabajo

Cómo abordado anteriormente, el trabajo es una faceta importante en la vida de las personas, no sólo porque una gran parte de nuestro tiempo lo dedicamos a actividades laborales, sino porque gracias a él la persona obtiene una serie de compensaciones económicas, materiales, psicológicas y sociales, y logra desarrollar su propia identidad y sus roles en la sociedad, contribuyendo a la creación de bienes y servicios.

La actividad, es una noción muy amplia, que expresa todo el dinamismo de la naturaleza humana, siendo el trabajo solo una de ellas, al lado de las actividades desarrolladas en las esferas domésticas, educativas, culturales, deportivas, sindicales, políticas, etc. (NEFFA et al, 2005)

La relación del ser humano y el trabajo, se presenta en un escenario donde se busca que ambos factores se nutran, debido a que el humano le brinda sus conocimientos, y habilidades, mientras que el trabajo o empleo le ofrece evolución y una remuneración económica, beneficios, entre otros.

Por lo general, los conceptos de “empleo” y “trabajo” son utilizados frecuentemente como sinónimos. Sin embargo, estos dos términos no significan lo mismo.

Con base en la Organización Internacional del Trabajo - OIT, un empleo es un conjunto de tareas y funciones que desempeña, o debería desempeñar, una persona, ya sea para un empleador o por cuenta ajena. Por otro lado, el concepto de ‘trabajo’ viene definido como: “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.”

El trabajo es un derecho del ser humano, defendido y protegido, la Declaración Universal de los Derechos Humanos declara en el Artículo 23 que Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Esta misma idea la repite tal en España, la Constitución Española incluye en el Artículo 35 que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El trabajo involucra a todo el ser humano, y no solamente a sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo moviliza las dimensiones psíquicas y mentales. Por regla general, existe una gran diferencia entre el trabajo, tal como es prescrito por quienes tienen la responsabilidad de su concepción, y tal como es ejecutado, movilizándolo no sólo el esfuerzo, la formación profesional y la experiencia acumulada, sino también la creatividad, el involucramiento y la capacidad para resolver problemas y hacer frente a los

incidentes que ocurren con frecuencia en las empresas y organizaciones. (NEFFA et al, 2005)

2.4 Estabilidad y la Flexiseguridad

La mayor flexibilidad de la mano de obra de la UE durante la última década, ha dado lugar a un aumento significativo de nuevas formas de empleo informal, contratos temporales y precariedad laboral, especialmente en España. Si bien parece plausible que la inseguridad laboral impacta negativamente en la salud de los trabajadores y sus familias por varias razones, actualmente existe un conocimiento conceptual y empírico muy limitado sobre este tema.

La estabilidad laboral, es el derecho a la permanencia en el trabajo por parte del trabajador de manera regular. En otras palabras, el concepto de estabilidad laboral está ligado a la continuidad del trabajador en el empleo que desempeña y la seguridad de que permanecerá en el puesto sin ser despedido del mismo, sin las garantías previstas en la ley.

Se podría pensar que la alta temporalidad es un mal dato para las personas, pero también lo es para las empresas, porque una organización que se caracteriza por una baja estabilidad, en primer lugar, no atraerá talento pero, en segundo lugar, tampoco lo retendrá ni logrará que sus colaboradores lleguen a mantener un vínculo de compromiso e identidad con ella.

Desde fuera, la empresa será vista como una entidad que no se preocupa por las personas, a diferencia de la nueva cultura corporativa que impregna el espíritu de las modernas organizaciones de nuestra era. Sin embargo, más allá de eso, la

alta temporalidad significa que la organización apuesta por todos los medios para capacitar a los colaboradores, que es lo que, a su vez, procura motivación al empleado y contribuye en parte a que su proyecto vital, no se pierda como inversión empresarial.

En lo que se refiere a flexiseguridad, es un mecanismo que prevé adaptaciones y reorientaciones en las dinámicas socio-laborales, viabilizado a partir de un reconocimiento del rol protagónico que debe tener el Estado y las instituciones en el rescate y promoción de derechos sociales que impacten positivamente al trabajo, aún sobre esquemas de flexibilización laboral (De la Cal: 2006);

Según la literatura existen diferentes clasificaciones del fenómeno de la flexibilización establecidas en base a distintos criterios. Cabe explicar los conceptos e diferenciar entre la «flexibilidad interna» y la «flexibilidad externa»;

La primera, según Ermida, se refiere a aspectos tales como el horario, la jornada, las condiciones de trabajo y la movilidad dentro del centro de trabajo, mientras que la segunda prevé una nueva forma de entrar en una relación laboral, vía contratos atípicos, o de salida, rompiendo la relación laboral, facilitando el despido, extinguiendo la relación laboral.

En definitiva, la flexibilidad externa tiene un impacto significativo en los contratos de trabajo y la extinción de la relación laboral. Por lo que se refiere a la contratación indefinida, donde los contratos temporales deberían ser una excepción, estimulando una serie de nuevas modalidades de contratos de duración determinada. Un tipo de contratación donde la temporalidad es injustificada.

La relación laboral sufre el riesgo de extinción, una vez que la flexibilidad busca reducir o, en algunos casos, derribar las barreras que delimitan hasta dónde le compete al empleador decidir algún despido de un trabajador, para permitirle una mejor administración del personal y a la vez, mejorar su competitividad frente a un mercado cambiante, innovador y exigente.

Desde el punto de vista de Bustamante (2012), en este sentido, la eliminación de la «estabilidad laboral», en sus diferentes versiones, suele ser un objetivo claramente definido en todas las propuestas flexibilizadoras.

2.5 Incertidumbre Laboral

La globalización y el avance de la competencia internacional van acompañados de unos regímenes de contratación más flexibles y un aumento de la inestabilidad del empleo. El mercado laboral ha experimentado cambios rápidos en las últimas décadas donde las empresas han tomado medidas para reducir costos y aumentar la eficiencia: reducción de personal, reestructuración, fusiones, privatización, "tercerización", etc.

Greenhalgh y Rosenblatt (1984), plantean que las reacciones y actitudes de los individuos son producto de un doble proceso de percepción: por un lado, la amenaza de pérdida (gravedad de la amenaza), y por otro, la propia capacidad individual para afrontar esa pérdida (impotencia para neutralizarla).

En pocas palabras, la incertidumbre laboral puede ser definida como el sentimiento subjetivo de amenaza que experimentan los trabajadores sobre la posibilidad de seguir manteniendo su puesto de trabajo como también puede

aludir a la inestabilidad objetiva de los trabajadores con contratos de trabajo inestables.

Según la teoría del estrés (Amable et. al, 2001, p), el trabajador percibe la inseguridad en el empleo como un factor de estrés laboral, dado que la previsión de una posible pérdida de su ocupación puede producir una causa de ansiedad tan importante como la propia pérdida de la misma.

La inseguridad en el empleo puede referirse también a la amenaza global de pérdida de empleo o a la amenaza de pérdidas parciales de ciertos aspectos del trabajo valorados positivamente por los trabajadores, como la carrera profesional, las retribuciones, la posición, los recursos de trabajo (materiales, información) o la autonomía.

Según Sora, Peiró y Cabaler (2010), los estudios de precariedad laboral han considerado una serie de variables psicológicas como un efecto moderador. En este contexto, las características personales, como la autoestima y la creencia en el control personal, poseen mayor peso como moderadoras sobre el malestar (distrés).

La inestabilidad laboral puede ser perjudicial para los trabajadores, y se ha comprobado que influye negativamente en actitudes como su satisfacción laboral y su entrega a la empresa, al tiempo que favorece su inclinación a abandonar la entidad.

2.6 Precariedad Laboral

La precariedad laboral es el nombre que se le da a la situación en la que viven los trabajadores, por diversas razones, a través de procesos que conducen a condiciones de trabajo inseguras, precarias poniendo en riesgo la integridad del trabajador.

Hablamos de inestabilidad o precariedad laboral cuando la calidad del trabajo en el mercado laboral no permite alcanzar un nivel de equilibrio entre el esfuerzo, las condiciones de trabajo y los salarios percibidos llegando a la consecuencia de no permitir una planificación de vida a largo plazo.

Efectivamente, en palabras de Gutiérrez Barbarrusa et. al (2000, pág. 5), la precariedad laboral es la falta de control y autonomía de los trabajadores para poder planificar su vida a partir de su actividad laboral, la cual, bien por sus características de acceso y salida (condiciones de empleo) o por las condiciones de trabajo y salario asociadas, comporta altos grados de incertidumbre y dependencia.

En este sentido, la precariedad constituye en buena medida el reverso de la flexibilidad laboral. «Mientras esta se presenta como una estrategia para garantizar la eficiencia empresarial y su capacidad de adaptación a los cambios en la vida económica, [el concepto de] precariedad constituye un reconocimiento de los costes sociales que generan las políticas de flexibilidad sobre una parte de las clases trabajadoras». (Gutiérrez Barbarrusa et. al, 2000, pág. 5).

Hay que resaltar que la precariedad laboral es una situación que sufren los trabajadores, caracterizada por inestabilidad en la contratación y la vulneración de algunos derechos laborales. Se refiere también a largas jornadas de trabajo sin la remuneración correspondiente o en un ambiente que afecta la salud física y/o psicológica del trabajador. Esta falta de garantías incrementa la

incertidumbre de continuar en el puesto de trabajo y aumenta la posibilidad de quedarse desempleado.

La precariedad se manifiesta a través de las dimensiones ya mencionadas constituidas por todos aquellos elementos que han ido degradando tales niveles de seguridad, tales como la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, la degradación y vulnerabilidad de la situación laboral y reducción de la protección social para el trabajador. (Gutiérrez Barbarrusa et. al, 2000, pág. 5)

Inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, es la dimensión que aparece relacionada con diferentes situaciones, se trata de empleos temporales, falso trabajo autónomo, trabajo clandestino o empleos frágiles amenazados por un alto riesgo de perder el puesto de trabajo.

Degradación y vulnerabilidad de la situación laboral, es la dimensión asociada a la existencia de malas condiciones de trabajo (jornada, ritmos de trabajo, promoción, salud, etc.) y a la falta de control de los trabajadores sobre ellas.

Y por último, cabe destacar la reducción de la protección social para el trabajador, que la dimensión de la cual está ligada a la pérdida de importancia y la flexibilización de la legislación que afecta al establecimiento de las condiciones de trabajo y empleo y a las relaciones laborales, lo que hace que las empresas estén más abiertas a oportunidades y maniobras en estos ámbitos.

2.7 Efectos de la precariedad en los Trabajadores

El trabajador es un ser biosicosocial que vive las 24 horas del día interactuando con el medio ambiente, trabaja 8 horas y comparte aproximadamente 16 horas con su familia, por ello debe verse en forma integral dentro de la organización, como un elemento muy importante del medio ambiente (Guerrero et. al 2016).

De igual modo, la OMS describe que las condiciones de empleo tienen efectos considerables en materia de salud, cuando éstas son adecuadas, su labor le puede proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal y protección contra riesgos físicos y psicosociales.

Sin embargo, también pueden mejorar las relaciones sociales y autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud, requisito previo esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico.

Según Guerrero (2016), para que el hombre desarrolle su trabajo con calidad, debe satisfacer ciertos factores subjetivos y objetivos o factores externos, que componen la realidad fuera del sujeto y que son directamente accesibles a los órganos de los sentidos, es el mundo exterior del individuo en la organización, son de carácter material y están determinados por factores internos, la ley, etcétera.

Si todos los trabajadores tuvieran condiciones dignas en su empleo, habría una mayor productividad y un incremento general del bienestar y calidad de vida de la población. Las sociedades que reconocen que un salario digno va más allá de la mera satisfacción de necesidades básicas (alimentación, vestido y techo), abogan por disminuir, e incluso erradicar, la precariedad laboral.

Según los estudios de Caroli y Godard (2016), señalan que hay evidencia en la literatura reciente de que perder el trabajo tiene efectos nocivos para la salud que pueden llegar a inducir un mayor riesgo de mortalidad. Aunque la pérdida del trabajo es un evento altamente traumático, afortunadamente no es muy frecuente. La situación de desempleo representa un antecedente importante de

la precariedad laboral y sus posibles relaciones con la salud (Amable et. al, 2001, p. 3).

Amable et. al, (2001) relata aún que existe una relación entre las situaciones laborales estresantes o de amenaza de pérdida de empleo mostrando que se encuentran moderadas por el apoyo social, disminuyendo los efectos sobre la salud, sobre todo si el apoyo proviene de los compañeros y, en menor medida, de los superiores.

Padecer un alto nivel crónico de inseguridad en el empleo ha demostrado ser un buen predictor del incremento de síntomas como la presión arterial, o los dolores de cuello, cervicales, hombros, espalda y extremidades.

Uno de los problemas que más aquejan a los trabajadores hoy en día, es el estrés laboral, que se refleja en desánimo, cansancio y ansiedad, pérdida de ingresos y hasta desempleo; para los empleadores se traduce en baja productividad, constante rotación de personal y altos costos de selección y capacitación de personal. (Castro et. al 2018) Por esa razón para las organizaciones el tema de la calidad de vida laboral cada día cobra más importancia.

Los riesgos para la salud en el lugar de trabajo, incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras y el estrés psicosocial provocan enfermedades ocupacionales, pueden agravar otros problemas de salud. Las condiciones de empleo, la ocupación y la posición en la jerarquía del lugar de trabajo también afectan a la salud (Caroli y Godard, 2016).

Se puede concluir que la precariedad laboral, al igual que el desempleo, es un determinante social clave de la salud y las desigualdades en salud (Sánchez et al. 2017). Como se ha mostrado, los que trabajan bajo presión o en malas condiciones laborales tienen más probabilidades de fumar, hacer menos ejercicio y tener una dieta poco saludable.

2.8 Desempleo

Desde una perspectiva más general, la fuerza de trabajo de un país está compuesta por todos aquellos a quienes se considera empleados – incluidas las personas subempleadas – y desempleados, excluyéndose a las personas económicamente inactivas (OIT, 2014).

Según la OIT el desempleo, también llamado paro o desocupación, es una situación que se da cuando la cantidad de personas que buscan trabajo (demanda de empleo) excede el número de empleos disponibles (oferta de empleo). En los países en desarrollo, el desempleo es un concepto que se refiere principalmente al mercado de trabajo formal, el cual suele ser más pequeño que el informal, incluso a veces de manera considerable.

La definición habitual de desempleo se basa en tres criterios que deben cumplirse simultáneamente. Bajo este esquema, la OIT refiere a “Personas desempleadas” como todas aquellas personas que tengan la edad exigida para la medición de la población económicamente activa y que, durante el período de referencia, se hallen:

a) “sin trabajo”, es decir, que no tengan un empleo remunerado ni estén trabajando por cuenta propia, como se establece en la definición internacional del empleo;

b) “actualmente disponibles para trabajar”, es decir, que estén disponibles para trabajar en un empleo remunerado o por cuenta propia en el período de referencia; y

c) “buscando trabajo”, es decir, que hayan hecho gestiones concretas en un determinado período reciente para encontrar un empleo remunerado o trabajar por cuenta propia.

Por lo tanto, la condición de desempleo queda definida por tres dimensiones esenciales: la de no trabajar, la de estar disponible para aceptar un empleo, y la de esforzarse por buscarlo.

Sin embargo, aunque no siempre es fácil clasificar el desempleo, cabe citar tres categorías de desempleo ampliamente utilizadas y que exigen una respuesta diferente cada una: keynesiano, estructural y friccional.

El desempleo keynesiano o cíclico se refiere a una situación en que la cantidad de personas que buscan trabajo supera el número de empleos disponibles y remunerados con el salario corriente, y se explica por la ausencia de una demanda efectiva de bienes y servicios. En otras palabras, el desempleo cíclico es aquel que es causado según el ciclo económico por el que esté pasando una nación en un momento determinado. Usualmente, cuando en dicha nación está atravesando una crisis financiera o recesión es cuando este desempleo aparece.

El desempleo estructural, es el generado por la no correspondencia entre oferta y demanda de trabajo, debido a problemas en la estructura por calificaciones, experiencias o habilidades de los trabajadores (Contreras y Hernandez, 2011, p.7). Este se origina, por ejemplo, cuando las empresas o industrias empleadoras han cambiado su estructura para los contratos del nuevo personal de forma repentina. Su causa ha de buscarse en una disparidad en el nivel de las calificaciones, la ubicación geográfica, los cambios sectoriales en los patrones productivos de los países, u otros factores estructurales similares.

El desempleo friccional se conoce como desempleo transitorio o también como el período de desempleo en que se “busca” o se está “a la espera” de un trabajo. La causa de que esto ocurra depende mucho de los intereses y las circunstancias por las que esté pasando el individuo. La noción se aplica a las personas desempleadas que están en transición entre empleos y tiene su origen, en gran medida, en una asimetría de la información sobre el mercado de trabajo. Es el resultado de un desajuste entre la oferta y la demanda de mano de obra, que se manifiesta en relación con las calificaciones, la ubicación, las preferencias, etc. El desempleo friccional difiere de otros tipos de desempleo porque a menudo tiene carácter voluntario, mientras que los otros tipos son situaciones involuntarias que requieren ayuda institucional para resolverse.

Las consecuencias directas del desempleo son múltiples. Siendo el trabajo uno de los pilares de la salud y bienestar del ser humano, Thirlwall, (2007) describe que el desempleo no sólo es un desperdicio económico, sino que también es causa de pobreza, de enfermedades relacionadas con el estrés, rupturas de matrimonios y, en ocasiones, de agitación social.

Por otra parte, el desempleo genera un notable coste económico y social a la población; primero, se refiere a la pérdida de producción, además de ocasionar un deterioro del capital humano, pues el tiempo que permanece cesante puede implicar una pérdida de destrezas y habilidades. Respecto al segundo, se relaciona con las implicaciones sociales que genera, dado que se puede incrementar la pobreza y crear inestabilidad en el individuo (Contreras y Hernandez, 2011).

2.9 El subempleo y la teoría de la Brasileñización de Occidente

El fenómeno de subempleo, considerado por mucho tiempo como algo propio de los países “con economías en vías de desarrollo”, también comenzó a

emerger en las economías centrales a partir de mediados de los años '70, pues a la situación tradicional de subempleo horario, comienzan agregarse los programas de fomento del empleo, que generaron varias formas de empleo precario o a tiempo parcial que podrían de alguna manera ser asimilados al subempleo (Neffa et. al 2005).

En este sentido, el subempleo es el fenómeno que se presenta cuando un trabajador no está plenamente ocupado, aun estando en el trabajo. Se define como una categoría del mercado de trabajo según la cual, la ocupación que tienen un conjunto de trabajadores es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible (Rojas y Fletcher, 2006). Es decir, trabajando en un empleo que no se corresponde con sus habilidades ni con el salario que requiere el trabajo.

A diferencia del desempleo donde el trabajador, por motivos forzados, no se encuentra empleado en ninguna actividad, es decir no regenera renta, en el subempleo el individuo logra ingresos, aunque estos no estén dentro de sus expectativas o cualificaciones.

Según el informativo de la OIT, por lo general los trabajadores en situación de subempleo trabajan por cuenta propia en la economía informal o pasan de un trabajo ocasional al siguiente, pero perdiendo mucho tiempo en el intervalo buscando trabajo. Algunos pueden verse atrapados en formas de empleo que, si bien son de larga duración, tienen carácter precario o peligroso, y aunque a la mayoría no se le clasifica como desempleados, su situación suele ser tan grave como la de estos.

En muchos países, el problema del subempleo es tan grave como el desempleo, si no peor. Los pobres, especialmente en los países en desarrollo, donde la seguridad social a menudo es limitada, tienen menos probabilidades de estar desempleados y, por lo tanto, obligados a participar en actividades económicas ineficientes y poco remuneradas. A menudo trabajan por cuenta propia en la

economía informal o pasan de un trabajo eventual a otro, y mientras tanto pasan mucho tiempo buscando trabajo (OIT, 2016).

Entre los tipos de subempleo, cabe destacar:

Subempleo invisible o por insuficiencia de horas que se produce cuando un empleado, estando en situación de ocupación, manifiesta su deseo a cambiar de trabajo, por querer trabajar más horas. Es decir de la situación de las personas ocupadas que trabajan habitualmente menos de un total de 35 horas por semana en su ocupación principal y en su ocupación secundaria, que desean trabajar más horas por semana y están disponibles para hacerlo.

Subempleo visible o inadecuado que se produce cuando el trabajador desea cambiar de empleo por recibir ingresos por debajo de lo deseado, o por desempeñar profesiones para las que está sobrecualificado, personas que, en ausencia de otras oportunidades, aceptan de manera involuntaria trabajos con baja productividad bajos y salarios como una estrategia de supervivencia y una forma de escapar al desempleo.

Neffa et. al (2005) relaciona la existencia de tres criterios principales para identificar, entre las personas ocupadas, a las visiblemente subempleadas:

- Trabajan menos de la duración normal.
- Lo hacen de forma involuntaria.
- Desean trabajo adicional y están disponibles durante el período de referencia.

En la mayoría de los países solo se mide el subempleo visible, pero en los casos que se realizaron ambas mediciones se observa que el subempleo invisible así definido comprende muchos más trabajadores que el visible (Neffa et. al, 2005, p. 10).

El trabajo informal sigue siendo una categoría ocupacional importante en los países en desarrollo. Es un fenómeno de grandes dimensiones, estructural y

permanente que actualmente involucra a grandes sectores de la economía y que también está presente en la mayoría de los países desarrollados.

Desde hace más de tres décadas, el modelo económico neoliberal se ha implantado en numerosos países a medida que se ha incrementado la tolerancia sobre el cumplimiento por parte de los actores de la economía informal de las obligaciones hacia los sistemas impositivos y de seguridad social (Neffa et. al, 2010).

La llamada brasileñización de occidente planteada por Beck (2007) en *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización* argumenta que países desarrollados se encaminan, por la vía de la globalización neoliberal y de la automatización de muchas de las operaciones de las empresas, a una era en la que el subempleo es la característica más sobresaliente. Reflejo de la creciente participación de las actividades informales en las economías en desarrollo.

El ejemplo de Brasil, utilizado por Beck es emblemático debido a la desvinculación entre crecimiento económico y mejora en las condiciones laborales, dado que la estabilización económica de la década de los noventa no estuvo acompañada de efectos positivos sobre el trabajo organizado (Silva, 2016). Para García (2018), Beck describe que la americanización cultural es la consecuencia manifiesta de la globalización, mientras que la brasileñización laboral aún estaría en un estado latente, pasando inadvertida.

Beck distingue una primera modernización, que discurre a lo largo de la industrialización y la creación de la sociedad de masas, de una 'segunda modernización', que es típica de una sociedad inclinada a la globalización y está en constante desarrollo tecnológico. En la era industrial la estructura social y cultural era la familia, pero luego esta esencia se rompió dando como resultado el individualismo, aumentando la incertidumbre del individuo en la sociedad de

riesgo. Parece ser que esto es producto del neoliberalismo económico, y no solo que afecta no solo al nivel individual, sino también a las instituciones.

El concepto de sociedad de riesgo es comúnmente utilizado por Beck como característica principal de la sociedad moderna. Define riesgo como el rasgo que "caracteriza un peculiar estado intermedio entre la seguridad y la destrucción". En sus términos, es la "fase de desarrollo de la sociedad moderna donde los riesgos sociales, políticos, económicos e industriales tienden cada vez más a escapar a las instituciones de control y protección de la sociedad industrial" (Ballesteros Trujillo, 2014).

Sociológicamente, la noción de riesgo de desempleo de Beck no sólo advierte sobre la nueva lógica de distribución del peligro en el mundo del trabajo, sino también en torno a la anticipación a la catástrofe del desempleo. (García, 2018). De hecho el individuo pasará a vivir en completa incertidumbre dónde no es posible saber, mismo invertido con formación y capacitación si podrán encontrar y mantener un trabajo.

Estamos asistiendo a la irrupción de lo precario, discontinuo, impreciso e informal en ese fortín que es la sociedad del pleno empleo en Occidente. Con otras palabras: la multiplicidad, complejidad e inseguridad en el trabajo así como el modo de vida del sur en general, se están extendiendo a los centros neurálgicos del mundo occidental (Beck, 2007).

En esa perspectiva, según las previsiones de Beck, seguiremos por un futuro donde habrá jornadas duplas o triplas sin garantías o estabilidad laborales. Cuanto más las relaciones de trabajo están sujetas a la desregulación y a la flexibilidad, mayor la intensidad con que la sociedad laboral se vuelve una sociedad de riesgo.

A conclusión, emprendiendo las palabras de Beck (2000) - El mayor índice de crecimiento de todo el mundo lo registra el trabajo "precario". En los bastiones occidentales de la sociedad del pleno empleo ha irrumpido con fuerza lo

discontinuo, lo impreciso, lo informal; en una palabra, se está produciendo la brasileñización de Occidente. De confirmarse esta dinámica, dentro de diez años uno de cada dos empleados trabajará "a la brasileña".

3. Metodología

La presente investigación es de tipo comparativo, los métodos utilizados fueron exploratorio-descriptivo y documental, para lo cual se revisaron datos estadísticos, operativamente, utilizándose la encuesta EWCS 2015. Eligiendo 4 preguntas, que buscan analizar la perspectiva laboral en España, Europa y Brasil.

El análisis presenta las 4 preguntas elegidas para el estudio, y las respuestas son analizadas del total de trabajadores comparado con los jóvenes menores de 35 años, eso es en busca de la perspectiva del futuro, una vez que el joven de 2015 es el trabajador del 2022.

Otro objetivo es hacer un comparativo de los datos extraídos de la encuesta EWCS 2015 con España y la Unión Europea y ambos datos con Brasil.

Las perspectivas se analizaron en base a las respuestas subjetivas de los trabajadores enfocadas a las preguntas del apartado perspectivas profesionales, basado específicamente en las preguntas:

1. ¿Cuál es su situación laboral?
2. ¿Mi empleo me ofrece buenas posibilidades de progreso profesional?
3. ¿Podría perder mi trabajo en los próximos 6 meses?
4. ¿Si fuera a perder o a dejar mi empleo actual, sería fácil para mí encontrar un trabajo con un salario similar?

Para las cuales se estudia, base a las respuestas los siguientes parámetros:

1. *¿Cuál es su situación laboral?*

Identificar el porcentaje de los trabajadores que estaban en empleos formales en comparación a los informales.

2. *¿Mi empleo me ofrece buenas posibilidades de progreso profesional?*

Se analiza además de la estabilidad la

3. ¿Podría perder mi trabajo en los próximos 6 meses?

En ese ámbito se mide la estabilidad laboral en la cual se encontraban los encuestados. Cuál era la visión de los jóvenes comparado a la población general de mantener sus puestos de trabajo.

4. ¿Si fuera a perder o a dejar mi empleo actual, sería fácil para mí encontrar un trabajo con un salario similar?

El principal objetivo de esta pregunta se enfoca en evaluar si hay suficientes ofertas en el mercado laboral. Cuál era la visión de futuro laboral, desde las perspectivas motivacionales de los trabajadores consultados.

3.1 La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo - ECWS 2015

Desde su lanzamiento en 1990, la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS) ha proporcionado una imagen global de las condiciones de trabajo en toda Europa.

Desde la primera edición, el alcance del cuestionario se ha ampliado considerablemente para proporcionar una comprensión detallada de las realidades cotidianas de hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

Cada cinco años la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo realiza una encuesta sobre las situación laboral en Europa y a través de sus diferentes ediciones es posible realizar un seguimiento de las variaciones en el empleo y la calidad del trabajo en Europa. Sus conclusiones destacan varias acciones dirigidas a los actores políticos para ayudarlos a enfrentar los desafíos que presenta Europa actualmente.

La técnica utilizada para seleccionar los domicilios en los que se hace la encuesta es la de rutas aleatorias, la entrevista es personal en los domicilios de los entrevistados, e incluye a asalariados y a trabajadores autónomos.

Para ver la evolución y tendencias utilizaremos las respuestas de los menores de 35 años - los jóvenes - comparando la visión de ellos frente al futuro laboral en aquel año.

Los informes presentan datos agrupados en las siguientes dimensiones:

- Entorno físico
- Intensidad del trabajo
- Tiempo de trabajo
- Horarios de trabajo
- Entorno social
- Destrezas, discreción y otros factores cognitivos
- *Perspectivas profesionales*
- Contexto del trabajo y de la empresa
- Perspectivas sobre la vida laboral

3.2 Los datos de Brasil

Para Brasil, siguiendo la misma metodología utilizaremos un conjunto de datos basados en las fuentes de información del Instituto Brasileño de Estadística y Geografía - IBGE y la La Confederación Nacional de la Industria - CNI. Además de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL y datos de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

3.2.1 Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE)

El Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), es un organismo público de administración federal brasileña creado en 1934. Su función es identificar y analizar el territorio, contar la población, mostrar cómo la economía evoluciona a través del trabajo y de la producción de las personas, revelando aún cómo ellas viven.

El IBGE tiene atribuciones relacionadas con las geociencias y estadísticas sociales, demográficas, agrícolas y económicas, lo que incluye la realización de los censos y organización de los resultados obtenidos en esos censos. Además, es la agencia cartográfica nacional de Brasil.

Para que sus actividades puedan cubrir todo el territorio nacional, el IBGE posee la red nacional de investigación y diseminación, compuesta por las 27 Unidades Provinciales (26 en las capitales de las provincias y 1 en el Distrito Federal).

De hecho constituye el principal proveedor de datos e información del País, que atienden las necesidades de los más diversos segmentos de la sociedad civil, así como de los órganos de las esferas gubernamentales federal, estadual y municipal.

3.2.2 Confederación Nacional de la Industria (CNI)

La Confederación Nacional de la Industria (CNI) es la principal representante de la industria brasileña en la defensa y promoción de políticas públicas que favorezcan el emprendimiento y la producción industrial, en un sector que reúne a más de 476 mil industrias en el país.¹ Desde su fundación en 1938, ha defendido los intereses de la industria nacional y actuado en articulación con los

¹ CNI - Confederación Nacional de la Industria - Misión y Valores.

poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, además de diversas entidades y órganos. en Brasil y en el exterior.

Importante interlocutor en el escenario nacional, el CNI, con sede en Brasilia y oficina de representación en São Paulo, discute y presenta sugerencias para la construcción y perfeccionamiento de políticas y leyes que fortalezcan el sector productivo y modernicen el país. CNI también fomenta la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en la industria. Estas acciones se basan en estudios, investigaciones técnicas, consultas y diálogo permanente con federaciones y sindicatos industriales, asociaciones sectoriales nacionales, foros y consejos empresariales.

3.2.3 Comisión Económica para América Latina - CEPAL

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) es una de las cinco comisiones regionales de las Naciones Unidas y su sede está en Santiago de Chile. Se fundó para contribuir al desarrollo económico de América Latina, coordinar las acciones encaminadas a su promoción y reforzar las relaciones económicas de los países entre sí y con las demás naciones del mundo. Posteriormente, su labor se amplió a los países del Caribe y se incorporó el objetivo de promover el desarrollo social.

La misión de CEPAL es realizar estudios, investigaciones y otras actividades de apoyo de conformidad con el mandato de la Comisión. La comisión también recoge, organiza, interpreta y difunde información y datos relativos al desarrollo económico y social de la región además de promover el desarrollo económico y social mediante la cooperación y la integración a nivel regional y subregional;

3.2.4 Organización Internacional del Trabajo - OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia especializada de la ONU que se encarga de las cuestiones relacionadas con el trabajo en el mundo. Entre sus objetivos principales se encuentra fomentar los derechos laborales, estimular oportunidades dignas de empleo, mejorar la protección social, y reforzar el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo.²

La única estructura tripartita de la OIT otorga los mismos derechos a trabajadores, empleadores y gobiernos a la hora de garantizar que las opiniones de estos asociados sociales se reflejan de manera fiel tanto en las normas de trabajo como en la modificación de las políticas y los programas.

La OIT se encarga de desarrollar y supervisar el uso de las normas internacionales de trabajo que se convierten en convenciones y recomendaciones. Estas normas cubren todos los aspectos del mundo del trabajo, y establecen principios básicos y derechos con el fin de garantizar un trabajo digno para todos los ciudadanos.

² Misión e impacto de la OIT - Promover el empleo, proteger a las personas.

4. Ámbitos Territoriales

Presentamos unas cifras y datos sociodemográficos de los tres ámbitos territoriales utilizados para este estudio: Unión Europea, España y Brasil. Se analiza las cifras poblacionales, tasa de desempleo, ocupación y las características más importantes de cada ámbito territorial

4.1 La Unión Europea

La Unión Europea establecida con la entrada en vigor del Tratado de Maastricht el 1 de noviembre de 1993, es una asociación económica y política formada por 27 países de Europa (a partir de febrero de 2020 con la salida de Reino Unido), que han delegado parte de su soberanía en instituciones comunes para tomar democráticamente decisiones sobre asuntos de interés común.

Es una comunidad política de derecho constituida en régimen *sui generis* de organización internacional nacida para propiciar y acoger la integración y gobernanza en común de los Estados y los pueblos de Europa. Todas sus actividades están fundadas en los tratados, acordados voluntaria y democráticamente por todos los países miembros.

Según datos de EUROSTAT, a principios de 2015 había en la Unión Europea 508,5 millones de habitantes. Examinando más detalladamente el gran grupo de edad de la población en edad de trabajar, el 12,2 % de la población tenía 20-34 años, el 28,6 % de la población tenía 35-54 años, y el 12,8 % tenía 55-64 años.

En lo que se refiere al mercado laboral, persisten los efectos de la crisis económica y financiera. En 2015 había un total de 21,8 millones de desempleados en la UE y a pesar de algunos signos de recuperación y la tasa de desempleo alcanzaba un 11,3 %, la menor tasa desde 2009. Sin embargo, el

mercado laboral se ha contraído en los últimos años y la creación de empleo sigue siendo lenta.

Según el mismo estudio de EUROSTAT apunta que las tasas de desempleo más bajas se registraron en Alemania (4,3 %), la República Checa (4,5 %) y en Malta y el Reino Unido (ambos un 5,1 %). Los índices más elevados, por contra, se observaron en Grecia (24,6 % en noviembre) y en España (un 20,5 %).

En cuanto al paro juvenil, en enero un total de 4,4 millones de jóvenes menores de 25 años no tenían trabajo en la UE, eso representaba aproximadamente 22% de la población. Las tasas más bajas de desempleo juvenil se observaron en Alemania (7,1 %), la República Checa (11,0 %), Dinamarca (11,1 %) y Holanda (11,2 %). Por otro lado, los índices más altos se registraron en Grecia³ (48 % en noviembre de 2015), España (45 %), Croacia (44,1 % en el cuarto trimestre) e Italia (39,3 %).

El desempleo entre los hombres registró 10,3%, un descenso de 1% si comparado al año anterior fue de 11,3%. En el caso de las mujeres la tasa fue de un 10,7% registrando un descenso de 0,9% comparado a 2014, mostrando así una ligera tasa de ocupación mayor en hombres.

4.2 ESPAÑA

España es un país transcontinental, situado en el sur de Europa, tiene una superficie de 505.957 Km². Es uno de los 27 países miembro de la Unión Europea, su capital es Madrid y la moneda es el Euro.

3

La población española registró en el año 2015 aproximadamente 46.438.442 habitantes. El 51% de la población son mujeres, superando en número a los hombres tanto entre los nacionales como entre los extranjeros.

En lo que se trata de la población económicamente activa, en el año de 2015 la edad media era de 42,3 años, mientras que en 2020 es de 43,8 años, de lo que se concluye que es una población envejecida.

Población activa por sector económico en España - 2015 - 2021			
SECTOR	2015	2020	2021
AGRICULTURA	4,3%	4,2%	5,1%
INDUSTRIA	13,6%	12,5%	13,1%
CONSTRUCCIÓN	5,9%	6,2%	6,1%
SERVICIOS	76,2%	69,5%	75,8%

Tabla 4.2.1 - Población activa por sector económico en España 2015 - 2021.

Elaboración propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística - INE, 2022

Esta estadística presenta el porcentaje de empleo en los distintos sectores económicos en España en los años de 2015, 2020 y 2021. En 2015, un 4,03% de la mano de obra de España trabajaba en la agricultura, mientras que más del 76% de la población estaba empleada en el sector servicios.

El tercer sector domina la fuerza laboral española, es decir que España es un país de servicios. En un comparativo de la evolución laboral a lo largo de 2015 hasta 2021 podemos observar que los valores siguen una constante, pero con variaciones significativas en 2020 a consecuencia de la pandemia del coronavirus.

Con base en los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) en 2021 los servicios representaban un 75,8%, representando más de tres cuartos de la población activa española. Entre los puestos de trabajo con mayor oferta del sector están las TICS - tecnologías de la información y las comunicaciones, la

salud, ciencias sociales y periodismo, seguidos por educación y formación profesional.⁴ La misma encuesta aplicada en 2015, mostraba que los puestos más ocupados eran comercio, hostelería, actividades sanitarias y educación.

Sobre un contexto histórico, Nicás et al., 2018, señala que las reformas laborales del periodo 2010-2013 refuerzan el control empresarial convirtiendo en legales las modificaciones unilaterales de las condiciones de trabajo, con especial énfasis en la jornada laboral. El objetivo principal de esta reforma era sacar al país de la crisis.

Las reformas de 2012 introdujeron flexibilidad en el mercado que permitió acelerar la creación de empleo y, a su vez, impulsar la recuperación económica. Pero eso, a costa de dar más seguridad a la empresa que a sus empleados. Entre las novedades estaban el despido más barato procedente a priori; más facilidades para cambiar jornadas, turnos, funciones y salarios; despidos colectivos en las administraciones y empresas públicas, incentivo a la contratación indefinida e introdujo un contrato específico para pymes y emprendedores.

Por otro lado, esta forma de trabajo implicaba una total disponibilidad del trabajador. Dado que el horario y la jornada cambian sin previo aviso (por decisión del empleador), era imposible compaginar este contrato con otro trabajo o con otras actividades que impliquen responsabilidades continuadas, como por ejemplo el cuidado de familiares (Nicás et al., 2018).

Con el objetivo de sanar el problema de la temporalidad, la reforma creó mecanismos que facilitaban (más baratos) el despido de contratos temporales, así, imposibilitados de demandar al empleador por despido improcedente, la flexibilidad fue en contra del trabajador y la temporalidad alcanzó en 2015 un 20%, el doble del promedio europeo.

⁴ InfoJobs. (2015). Los 10 perfiles más demandados en InfoJobs. Orientación laboral, ayuda para encontrar trabajo. Recuperado 29 de julio de 2022, de <https://orientacion-laboral.infojobs.net/profesiones-mas-demandadas-espana>

Aunque la reforma laboral de 2012 ayudó al país a frenar la tasa de paro, España sigue entre los países con mayor tasa de desempleo del mundo, los datos apuntan un porcentaje de 13,3% en 2021.

TASA DE DESEMPLEO EN ESPAÑA 2015 - 2021			
Indicador	2015	2020	2021
Tasa de desempleo	19,42%	16,30%	13,30%
Desempleo hombres	17,68%	14,30%	11,80%
Desempleo mujeres	21,39%	18,50%	15,10%
Desempleo juvenil	19,13%	14,55%	12,15%

Tabla 4.2.2 - Tasa de desempleo en España 2015-2021. Elaboración propia.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística - INE, 2022.

Un destaque para la alta tasa de paro entre las mujeres, al haber más paro femenino, se revierte el único rasgo del mercado de trabajo menos desfavorable para las mujeres. La desigualdad de género no solo se refleja en una tasa de actividad más baja, sino también en la renta más baja y mayor precariedad en el ambiente de trabajo.

Trayendo el estudio para el escenario actual, desde una perspectiva más general, la última reforma laboral que entró en vigencia en el año en curso 2022, supone una serie de modificaciones que afectan directamente las perspectivas laborales comentadas en este análisis, teniendo como objetivo reducir la precariedad y temporalidad en el empleo.

Cabe comentar que entre los cambios más relevantes se han introducido en la contratación de duración determinada y contratos fijos discontinuos, con el objetivo de evitar la temporalidad de los contratos, la última reforma laboral introduce el carácter prioritario del contrato indefinido. Únicamente se admite la realización de contratos de duración determinada bajo determinados

supuestos, como en caso de necesidad debido a la sustitución de un trabajador o el aumento imprevisible o circunstancial de la producción.

Por otro lado, un aspecto clave de la nueva reforma laboral es que limita a 18 meses (en un espacio temporal de 24) el periodo establecido para encadenar contratos y pasar a ser indefinido. De este modo, se reduce el tiempo de manera considerable, puesto que con anterioridad la normativa establecía que el límite era 24 en un marco temporal de 30 meses. En caso de incumplimiento de esta normativa, la persona trabajadora tendrá la consideración de indefinida. Lo que da a notar la preocupación del estado español por brindar seguridad y estabilidad laboral a sus trabajadores y que estos tengan una mejor perspectiva laboral.

4.3 BRASIL

La República Federativa de Brasil es el mayor país de América del Sur en extensión territorial. Es el principal representante comercial dentro del bloque del MERCOSUR y forma parte del grupo de países del BRIC (acrónimo de Brasil, Rusia, India y China).

La población brasileña en 2015 era de casi 205 millones de personas, es el quinto país del mundo por su población. En el análisis por género, en 2015, se observa que las mujeres representaban el 51,5% (105,5 millones), mientras que los hombres, el 48,5% (99,4 millones).

Analizando con más detalle el grupo de edad de la población en edad de trabajar, el 7,6% de la población tenía entre 20 y 24 años, el 23,1% de la población tenía entre 25 y 39 años, el 25,4% entre 40 y 59 años y la población con 60 años o más representaba un 14%.

Población activa por sector económico en Brasil - 2015	
SECTOR	2015
AGRICULTURA	13,9%
INDUSTRIA	11,8%
CONSTRUCCIÓN	18,2%
SERVICIOS	46,3%

Tabla 4.3.1 - Población activa por sector económico en Brasil - 2015.

Elaboración propia. Fuente: IBGE, 2015

La actividad de servicios continuó siendo responsable de la mayoría de los empleados (46,3%) en el país, con cerca de 43,9 millones de personas. Comercio y restauración respondió por 18,2% de los ocupados, aproximadamente 17,2 millones de personas. Los trabajadores agrícolas en 2015 totalizaron 13,2 millones de personas (14,2 %). Con 11,9 millones de empleados, la industria alcanzó el 11,8% y los trabajadores de la construcción respondían un 9,0% de la población ocupada en 2015.

Analizando retrospectivamente la situación, Brasil enfrentaba una crisis económica. El balance divulgado por CEPAL, informa que el cuadro recesivo de la economía brasileña se acentuó en 2015. Se estima que el PIB descendió alrededor del 3,5%, debido a la marcada caída de la inversión y el menor consumo de las familias, a lo que contribuyó la elevación de la tasa de desempleo.

En aquél año hubo una pérdida de 819.000 puestos de trabajo formales. A nivel nacional, entre los primeros tres trimestres de 2014 y el mismo período de 2015, la tasa de ocupación de la población en edad de trabajar cayó del 56,8% al 56,1%, mientras que la tasa de desempleo nacional aumentó del 6,9% al 8,4%.

Como enfatiza Pereira (2017), El desempleo en Brasil tiene sus males conocidos: es más frecuente entre las mujeres, entre los negros y, sobre todo, entre los jóvenes.

TASA DE DESEMPLEO EN BRASIL 2015 - 2021			
Indicador	2015	2020	2021
Tasa de desempleo	9,1%	14,2%	11,1%
Desempleo hombres	7,7%	11,9%	9%
Desempleo mujeres	10,9%	17,2%	13,9%
Desempleo jóvenes⁵	18,9%	29,0%	22,8%

Tabla 4.3.2 - Tasa de desempleo en Brasil 2020-2021. Elaboración propia.

Fuente: IBGE, 2022.

En Brasil, las personas entre 15 y 29 años son consideradas jóvenes. Un dato que hace contraste con Europa. Según los datos oficiales, 2015, se estima que la población mayor de 15 años (población en edad activa) era de 161,8 millones. Este contingente está formado por 104,8 millones de personas económicamente activas (64,8%) (fuerza de trabajo) y 57,0 millones de personas no económicamente activas (35,2%).

Según datos de la OIT, la participación de los jóvenes en el mercado laboral en Brasil está marcada por varios desafíos, como la informalidad, los bajos salarios, la alta rotación, las relaciones laborales precarias y la dificultad para conciliar estudios, responsabilidades familiares y laborales. El desempleo entre los jóvenes brasileños es dos o tres veces mayor que el desempleo entre los adultos. Los mismos datos apuntan que en 2015 más de la mitad de los jóvenes brasileños estaban empleados.

El gran volumen de empleo informal es muy preocupante, ya que muchos de los derechos que el trabajador debería recibir durante el período de empleo son a

⁵ Desempleo jóvenes entre 18 y 24 años.

menudo negados en ese tipo de relación laboral. El estudio de IPEA referente a la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, enfatiza que en la juventud, ese tipo de relación es aún más preocupante, teniendo en cuenta que trabajar en la informalidad al inicio de la carrera puede comprometer toda su trayectoria profesional.

En conclusión, América Latina como un todo tiene problemas, pero más que de desempleo, son de condiciones de trabajo, de empleo informal. El gran problema, como revelan los datos de la OIT, es el subempleo. Por tanto, el punto débil son las condiciones de trabajo, de salario y de explotación, y no la destrucción de empleo.

5. ANÁLISIS DE LOS DATOS

El análisis que sigue, está subdividido en los datos de Unión Europea y España, utilizando las preguntas del apartado perspectivas laborales, previamente mencionadas de la encuesta EWCS 2015. Para comparación con Brasil, los datos equivalentes provienen de la pesquisa publicada por la Confederación Nacional de la Industria - CNI, publicada en agosto de 2015.

5.1 Datos Unión Europea y España

a) Situación Laboral

A continuación se analizan los datos de la pregunta *¿Cuál es su situación laboral?* Para cual la encuesta ofreció las respuestas, trabajador - contrato temporal, trabajador - contrato indefinido, trabajador - otro tipo de contrato o sin contrato, autónomo - con trabajadores a cargo y autónomo - sin trabajadores a cargo.

Realizando una distinción de edad, como he dicho anteriormente, y analizando los estadísticos ofrecidos por la encuesta, obtenemos que; como máximo valor de respuesta fue 83 puntos para la variable *trabajador - contrato temporal*, significando que el contrato indefinido sobresale perante a los demás. Como mínimo el valor 2 que fueron las respuestas para *trabajador con otro tipo de contrato o sin contrato y autónomo - con trabajadores a cargo*.

ANÁLISIS ESTADÍSTICA - TODOS LOS TRABAJADORES						
RESPUESTAS	ESPAÑA	UNIÓN EUROPEA	ES-EU	ES (UE=100)	MÁXIMO	MÍNIMO
1. trabajador, contrato temporal	20	10	10	200	20	3
2. trabajador - contrato indefinido	55	67	-12	82,1	83	28
3. trabajador - otro tipo de contrato o sin contrato	7	8	-1	87,5	37	2
4. autónomo - con trabajadores a cargo	5	5	0	100	11	2
5. autónomo - sin trabajadores a cargo	12	10	2	120	38	3

Tabla 5.1.1 -Análisis Estadística - todos los trabajadores. Elaboración propia. Fuente: ECWS 2015.

En el caso de los trabajadores menores de 35 años, en el análisis de los datos obtenemos que; como máximo valor de respuesta fue 82 puntos para la variable *trabajador - contrato temporal*, significando que el contrato indefinido sobresale frente a los demás. Como mínimo el valor 0 que fue la respuesta para *autónomo - con trabajadores a cargo*.

ANÁLISIS ESTADÍSTICA - TRABAJADORES < 35 AÑOS						
RESPUESTAS	ESPAÑA	UNIÓN EUROPEA	ES-EU	ES (UE=100)	MÁXIMO	MÍNIMO
1. trabajador, contrato temporal	35	19	16	184	35	5
2. trabajador - contrato indefinido	42	60	-18	70	82	35
3. trabajador - otro tipo de contrato o sin contrato	12	13	-1	92	41	2
4. autónomo - con trabajadores a cargo	2	2	0	100	6	0
5. autónomo - sin trabajadores a cargo	9	6	3	150	32	1

Tabla 5.1.2 -Análisis Estadística - trabajadores <35 años. Elaboración propia. Fuente: ECWS 2015.

Los datos⁶ también nos muestran que en 2015 el promedio europeo de las personas con **contrato de trabajo indefinido** fue del 67%, mientras que en Albania y Turquía tenían los menores índices con 28%. En el extremo opuesto, Luxemburgo representaba el país con mayor cantidad de empleados con contrato indefinido con un total de 83%.

⁶ El cuadro estadístico basado en la encuesta hace parte del Anexo 1 de este documento.

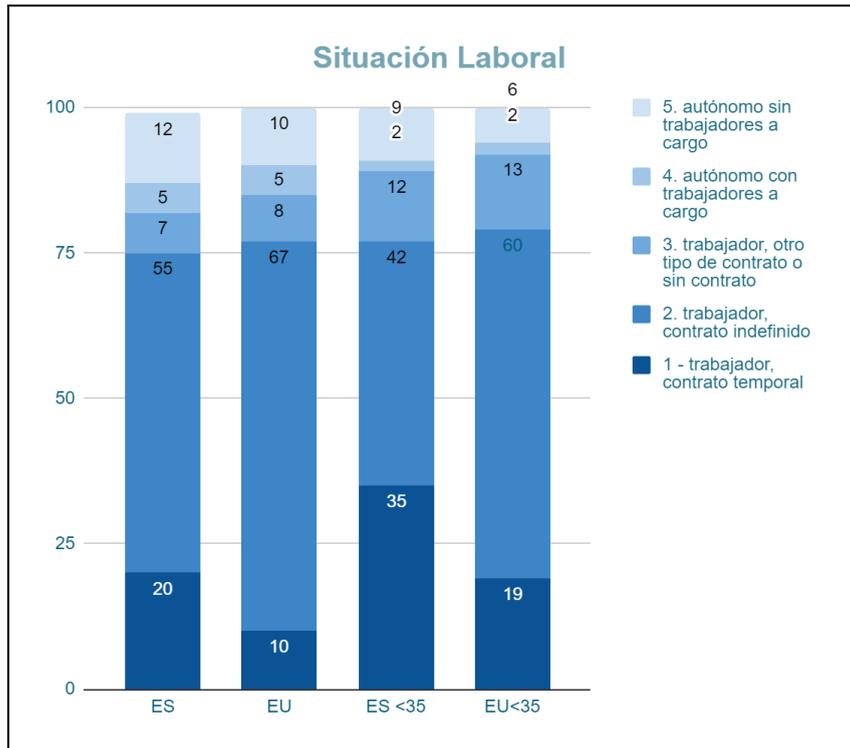


Gráfico 5.1.3 - Situación Laboral. Elaboración propia. Fuente: ECWS 2015 y IBGE 2015.

Si comparamos solamente Europa Mediterránea, podemos encontrar una similitud entre los encuestados de España, Italia y Portugal. Estos países obtuvieron el mismo 55% de nivel de empleados con contrato indefinido.

Si nos detenemos a observar la población menor de 35 años en relación al contrato de trabajo indefinido, España tenía un 42% y estaba bajo del promedio europeo de 60%. En el Este europeo los indicadores demuestran que la mayoría de los países estaban sobre el promedio, como era el caso de Lituania con 82% y Luxemburgo con 80%. Por otro lado los de menor puntuación fueron Montenegro con 35%, Albania con 35% y Chipre con 37%.

En relación al **contrato temporal** los datos muestran que 20% de los españoles se encontraban en esa situación laboral, el doble en comparación con el promedio europeo que alcanzaba un 10%. Al comparar con otras economías se observa que, además de que en España los sectores con mayor temporalidad

ocupan a un mayor porcentaje de asalariados, la tasa de temporalidad es superior al promedio en todos los sectores excepto comercio (Nicás et al., 2018).

Se observa la misma tendencia en los trabajadores menores de 35 años, el informe de este año revela que la temporalidad afecta mucho más a los jóvenes, el promedio europeo fue de 19%, 9 puntos porcentuales más comparado con la población en general.

Los jóvenes trabajadores españoles tenían el mayor porcentaje de contratos temporales en Europa, presentando un 35%. En la lista de las naciones con más temporalidad estaban Montenegro y Polonia con 34%. Sin embargo los países donde se presentaba de menor puntuación eran Turquía con 5%, Albania con 7%, Lituania con 7%.

Si nos detenemos en los **trabajadores sin contrato de trabajo**, observamos que España tenía un 7%, muy cerca del promedio Europeo de 8%. Los países que presentaban más informalidad eran Turquía con 28 % y Chipre con 37%, mientras que los países del Norte, mantenían índices inferiores a 6% donde Suecia y Finlandia tenían 4% y Noruega 6%.

Algo semejante ocurre con los trabajadores menores de 35 años, España presentaba 12% estando por debajo del promedio europeo de 13%. Paralelamente Chipre con 41% y Turquía con 30% seguían la misma tendencia. A diferencia de Irlanda, que para ese rango de edad presentaba 27%, muy por encima del mismo dato para la población en general. Los países de menor puntuación eran Lituania con 2%, Estonia y Bulgaria con 4% cada uno.

El promedio europeo de los **autónomos con trabajadores a cargo** era de 5% y España estaba dentro del mismo promedio. Los países con mayor puntuación fueron Albania con 11%, Grecia con 10% e Italia con 7% haciendo una contrapartida con los de menor puntuación eran Dinamarca, Suecia y Luxemburgo que presentaban 2% cada uno.

Dentro del rango de autónomos con trabajadores a cargo, cabe señalar que la población menor de 35 años representa un porcentaje muy bajo. De la misma forma solo un 2% de los trabajadores españoles son autónomos con trabajadores a cargo. La baja representatividad es destacada en los países del Norte, Noruega, Suecia que no llegaban a tener puntuación. Por otro lado, Grecia con 6%, Antigua República Yugoslava de Macedonia y Turquía con 5% eran los países con mayor puntuación.

Por lo que se refiere a los **autónomos sin trabajadores a cargo**, podemos notar que España con 12% estaba sobre el promedio europeo de 10%. Los datos informan que los países con mayor puntuación eran Albania con 38%, Turquía 27%, Grecia 26%, mientras que los de menor puntuación fueron los países del norte europeo, Dinamarca con 3%, Noruega y Suecia con 5%.

La encuesta expone que los países con mayor cantidad de autónomos jóvenes eran Albania con 32%, Grecia con 20% y Serbia con 17%. De nuevo, vemos que hubo una tendencia muy similar entre los trabajadores más jóvenes en España, un 9% de los españoles menores de 35 años eran autónomos sin trabajadores a cargo, un promedio por encima del europeo que era de 6%. Por otro lado, las naciones de menor puntuación fueron Suecia con 1%, Suiza y Noruega con 2% cada uno.

b) Progreso Profesional

El siguiente punto trata de la pregunta *¿Mi empleo me ofrece buenas posibilidades de progreso profesional?* Para cual la encuesta ofreció las respuestas: a) de acuerdo, b) en desacuerdo y c) ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Realizando una distinción de edad, como he dicho anteriormente, y analizando los datos estadísticos ofrecidos por la encuesta, obtenemos que; la tendencia

fue positiva para un buen progreso para 51% de los encuestados en la Unión Europea y 47% en España.

ANÁLISIS ESTADÍSTICA - TODOS LOS TRABAJADORES						
RESPUESTAS	ESPAÑA	UNIÓN EUROPEA	ES-EU	ES (UE=100)	MÁXIMO	MÍNIMO
1. De acuerdo	38	39	-1	97	53	27
2. En desacuerdo	45	38	7	118	53	24
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	24	-6	75	35	15
MEDIANA - Buen Progreso	47	51	-4	92	63	39

Tabla 5.1.4 -Análisis Estadística - todos los trabajadores. Elaboración propia.Fuente: ECWS 2015.

En el caso de los trabajadores menores de 35 años, en el análisis de los datos obtenemos que; la tendencia fue positiva para un buen progreso para 61% de los encuestados en la Unión Europea y 50% en España.

ANÁLISIS ESTADÍSTICA - TRABAJADORES < 35 AÑOS						
RESPUESTAS	ESPAÑA	UNIÓN EUROPEA	ES-EU	ES (UE=100)	MÁXIMO	MÍNIMO
1. De acuerdo	41	50	-9	82	184	-1
2. En desacuerdo	41	30	11	137	118	-18
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	21	-3	86	200	-18
MEDIANA - Buen Progreso	50	61	-11	83	184	-4

Tabla 5.1.5 -Análisis Estadística - trabajadores <35 años. Elaboración propia.Fuente: ECWS 2015.

Se puede inferir que en 2015 un 51% de los profesionales en Europa estaban de acuerdo con la afirmación de que su trabajo les ofrecía un buen progreso profesional. España estaba por debajo del promedio con 47% pero sin

diferenciarse tanto de los países vecinos como Francia con 37% y Portugal con 34%.

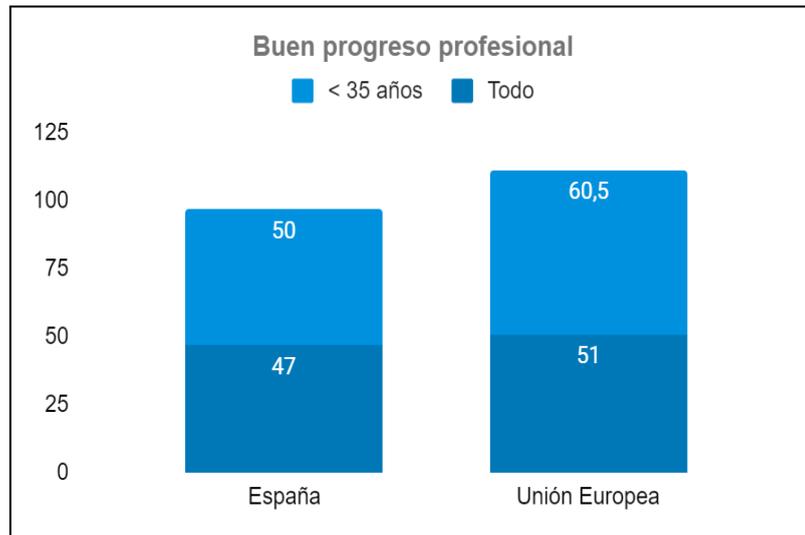


Gráfico 5.1.5 - Buen progreso profesional. Elaboración propia. Fuente: ECWS 2015.

En todo el continente, los países más optimistas eran Malta con 53%, Turquía y Dinamarca con 50% cada uno. Antagónicamente los países donde menos trabajadores concordaban con la perspectiva de un buen progreso profesional eran Italia con 27%, Lituania con 28% y Serbia con 30%.

Los resultados obtenidos entre los profesionales menores de 35 años españoles, la mitad de los trabajadores estaban de acuerdo con la afirmación de que su trabajo les ofrecía un buen progreso profesional. Así mismo, España estaba por debajo del promedio europeo que era 62,5%. Los países con jóvenes trabajadores más positivistas eran Malta con 67%, Reino Unido con 65% y Bulgaria con 60% en oposición a los de menor puntuación que eran Italia con 32%, Grecia con 37% y Suecia con 38%.

c) Inestabilidad

La inestabilidad laboral percibida se evalúa preguntando a los trabajadores su opinión sobre la siguiente afirmación: '¿Podría perder mi trabajo en los próximos

6 meses?'. Hay cinco respuestas disponibles que van desde 'totalmente de acuerdo' hasta 'totalmente en desacuerdo'.

Realizando una distinción de edad, como he dicho anteriormente, y analizando los datos estadísticos ofrecidos por la encuesta, obtenemos que; el riesgo de perder el trabajo fue puntuado en 23,5% de los encuestados en la Unión Europea y 33,5% en España.

ANÁLISIS ESTADÍSTICA - TODOS LOS TRABAJADORES						
RESPUESTAS	ESPAÑA	UNIÓN EUROPEA	ES-EU	ES (UE=100)	MÁXIMO	MÍNIMO
1. De acuerdo	26	16	10	163	28	8
2. En desacuerdo	59	69	-10	85	85	48
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	15	0	100	38	6
Perder mi trabajo:	33,5	23,5	10	143	37	12

Tabla 3.5.4 -Análisis Estadística - todos los trabajadores. Elaboración propia.Fuente: ECWS 2015.

En el caso de los trabajadores menores de 35 años, en el análisis de los datos obtenemos que el riesgo es mucho maior para los jóvenes. En España había un 43% más de inseguridad que el promedio europeo de 23,5% , el riesgo de perder su puesto de trabajo es más perceptible que para los demás. Para Rodríguez y Verd Pericàs et. al (2015), ésta es una situación recurrente en toda Europa a lo largo de la historia reciente: en situaciones de crisis del empleo la población joven es la que más sufre las situaciones de paro e inestabilidad laboral.

ANÁLISIS ESTADÍSTICA - TRABAJADORES < 35 AÑOS						
RESPUESTAS	ESPAÑA	UNIÓN EUROPEA	ES-EU	ES (UE=100)	MÁXIMO	MÍNIMO
1. De acuerdo	34	19	15	179	34	9
2. En desacuerdo	50	67	-17	75	86	35
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	14	2	114	43	3
Perder mi trabajo:	42	26	16	162	47	12

Tabla 5.1.6 -Análisis Estadística - trabajadores <35 años. Elaboración propia.Fuente: ECWS 2015.

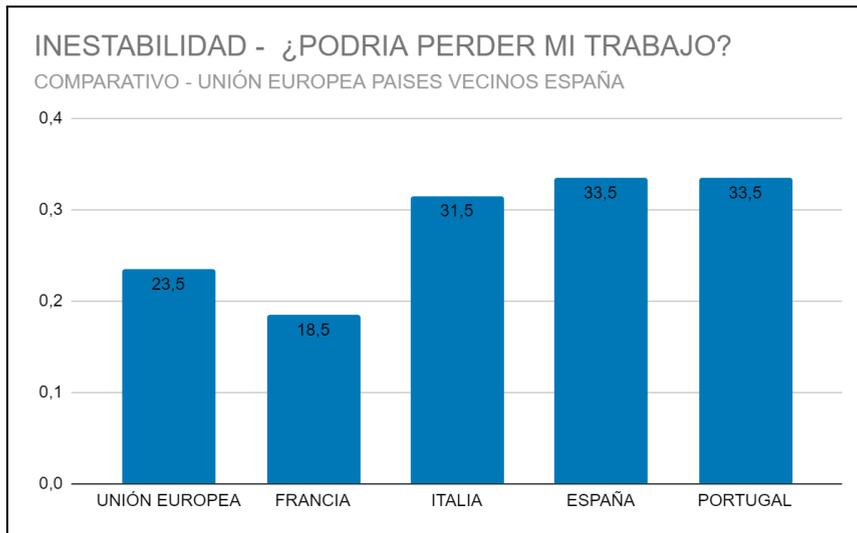


Gráfico 5.1.7 - Podría perder mi trabajo. Elaboración propia. Fuente: ECWS 2015.

Al comparar con los países vecinos, observamos la misma visión pesimista en España con un 33,5% de los trabajadores de acuerdo con la afirmación, de la misma forma que Portugal. De igual manera, Italia se veía por encima del promedio europeo con 31,5%. Sin embargo Francia presentaba una visión más optimista con tan solo 18,5% de los trabajadores con inseguridad de mantener sus puestos de trabajo. Comparativamente, los países más inseguros, fueron Eslovenia con 34% y Países Bajos con 34%.

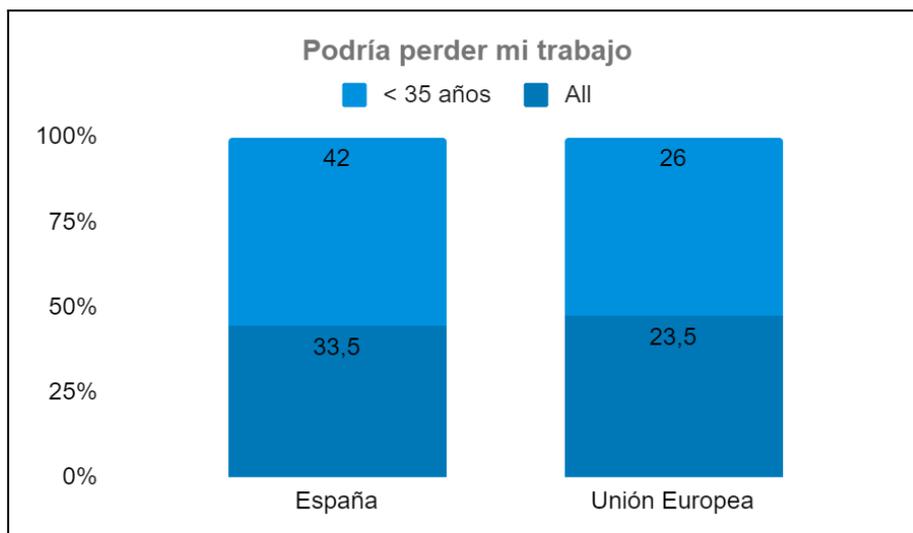


Gráfico 5.1.8 - Podría perder mi trabajo. Elaboración propia. Fuente: ECWS 2015.

Volviendo a los más jóvenes, las respuestas dejan claro que había mucha inseguridad entre los españoles llegando a un 42% en 2015. Segundo Nicás (2018), el reflejo de la alta temporalidad y la corta duración de los contratos que conllevan una elevada rotación laboral, lo que implica no sólo cambiar de empleo sino que en la mayoría de casos significa pasar del empleo al desempleo y viceversa.

De hecho, si comparado al 26% del promedio europeo, el trabajador español solo no era más inseguro que el portugués, pese que en 2015 un 47% de los trabajadores menores de 35 años en Portugal estaban de acuerdo con la afirmación.

d) Perspectivas Laborales

¿Si fuera a perder o a dejar mi empleo actual, sería fácil para mí encontrar un trabajo con un salario similar? Con esa pregunta, analizamos las perspectivas laborales, por lo que se refiere al sentimiento, seguridad y probabilidad de encontrar un nuevo trabajo, del trabajador europeo en 2015 .

Realizando una distinción de edad, como he dicho anteriormente, y analizando los datos estadísticos ofrecidos por la encuesta, obtenemos que; la tendencia fue negativa, para un 53% de los encuestados en la Unión Europea, no sería fácil encontrar un nuevo trabajo en las mismas condiciones y un 33,5% en España.

ANÁLISIS ESTADÍSTICA - TODOS LOS TRABAJADORES						
RESPUESTAS	ESPAÑA	UNIÓN EUROPEA	ES-EU	ES (UE=100)	MÁXIMO	MÍNIMO
1. De acuerdo	30	37	-7	81	54	14
2. En desacuerdo	51	43	8	119	67	29
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	20	-1	95	32	9
No fácil:	61	53	8	114	76	39

Tabla 5.1.9 -Análisis Estadística - todos los trabajadores. Elaboración propia.Fuente: ECWS 2015.

En el caso de los trabajadores menores 35 años, en el análisis de los datos obtenemos que; la tendencia fue negativa, para un 49% de los encuestados en la España, no sería fácil encontrar un nuevo trabajo en las mismas condiciones, representando un 21% más que el promedio de la Unión Europea de 41%.

ANÁLISIS ESTADÍSTICA - TRABAJADORES <35 AÑOS						
RESPUESTAS	ESPAÑA	UNIÓN EUROPEA	ES-EU	ES (UE=100)	MÁXIMO	MÍNIMO
1. Agree	40	49	-9	82	68	17
2. Disagree	38	30	8	127	63	18
3. Neither agree nor disagree	22	21	1	105	37	8
No fácil:	49	41	9	121	71	27

Tabla 5.1.10 -Análisis Estadística - Trabajadores < 35 años. Elaboración propia.Fuente: ECWS 2015.

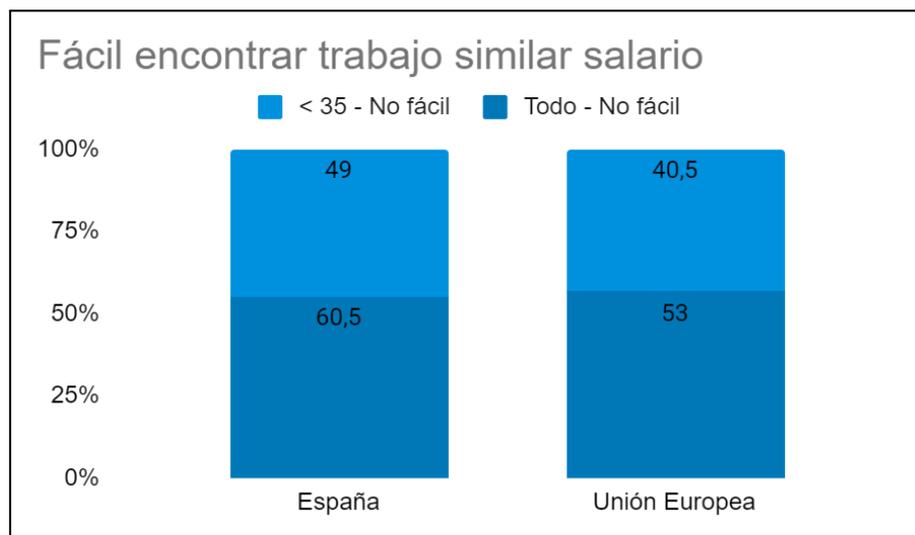


Gráfico 5.1.11 - Podría perder mi trabajo. Elaboración propia. Fuente: ECWS 2015.

Con respecto a esa pregunta, casi dos tercios de la población española manifestaron no tener seguridad al encontrar un nuevo trabajo con un salario igual o similar al actual. La encuesta apuntaba, que en los países del Mediterráneo, con un promedio de 63,7%, la confianza era menor y para el trabajador no sería fácil encontrar otro trabajo similar . La lista de los países más inseguros fueron Grecia con 67%, Portugal 61% y Chipre con 55%.

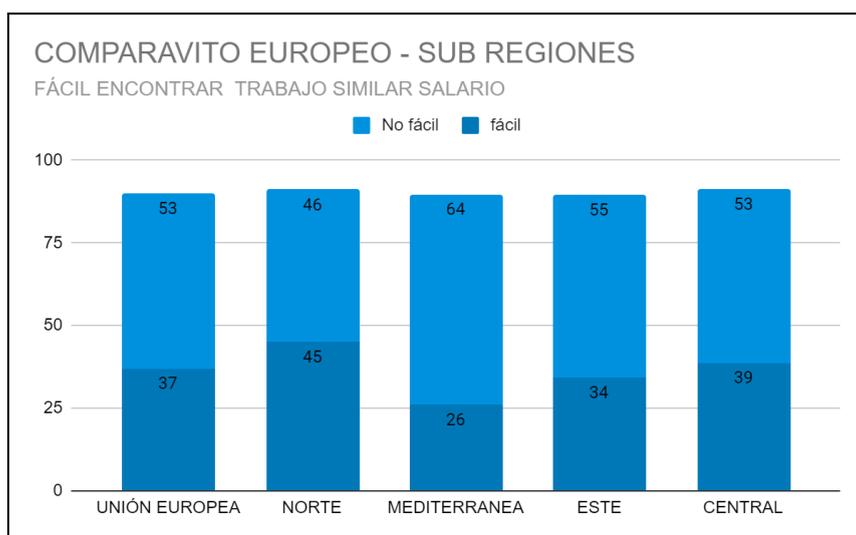


Gráfico 5.1.13 - Comparativo Europeo - Sub Regiones - *Fácil encontrar trabajo similar salario* . Fuente: ECWS 2015.

Los jóvenes expusieron un nivel menor de preocupación, comparado con la población europea. Si nos detenemos a observar a los menores de 35 años en España, presentaban un nivel de preocupación de un 49%, casi 10 puntos más bajo de inseguridad laboral, pero aún así, acercándose al promedio europeo que fue de un 40,5%. La lista de los países más inseguros fueron Grecia con 17%, Portugal con 21% y Albania con 22%.

Por otro lado los países más optimistas, o sea donde los jóvenes no presentan temor al encontrar un nuevo trabajo con las mismas condiciones, fueron en los países del norte, Dinamarca 68%, Noruega y Suecia con 63% cada uno.

5.2 Análisis de los datos Brasileños

Para analizar los datos de Brasil, se utilizó la Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios (PNAD) que es un estudio del Instituto Brasileño de Estadística y Geografía - IBGE del año 2015 en conjunto con los informativos de la Confederación Nacional de la Industria (CNI) publicados entre 2015 y 2016.

El sistema de encuestas domiciliarias, implantado progresivamente en Brasil a partir de 1967 con la creación de la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, tiene la finalidad de producir informaciones básicas para el estudio del desarrollo socioeconómico del país.

Se trata de una encuesta por muestreo de domicilios, de periodicidad anual, que -por tener propósitos múltiples- investigaba, de forma permanente, características generales de la población, educación, trabajo, renta y vivienda, y, con periodicidad variable, otros temas, de acuerdo con las necesidades de información para el País, teniendo como unidad de investigación el domicilio.

A lo largo del tiempo, la PNAD ha pasado por actualizaciones metodológicas, algunas restringidas al plan muestral, y otras relacionadas con la amplitud y las conceptualizaciones de los aspectos investigados, en consonancia con las recomendaciones internacionales. Desde su existencia, la PNAD constituyó un importante instrumento para la formulación, validación y evaluación de políticas orientadas al desarrollo socioeconómico de la población y la mejora de las condiciones de vida en el país.

a) Situación Laboral

Según el estudio del IBGE en 2015⁷ un 68,6% de la población brasileña trabajaba con contrato indefinido, es decir que más de la mitad de los trabajadores estaban bajo una situación laboral estable. Sin embargo hay un porcentaje del 24,1% que trabajaban por cuenta propia, o sea, como autónomos.

La OIT apunta que casi una cuarta parte de los jóvenes en Brasil no estudia ni tiene un trabajo remunerado. Gran parte de este grupo está formado por mujeres, principalmente negras y pardas, que suelen cargar con la carga de las

⁷ Indicadores IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

responsabilidades domésticas (cuidado de niños y ancianos, por ejemplo) que dificultan la conciliación entre trabajo y estudios.

Los empleadores, esto es, autónomos con trabajadores a cargo, representaban un 4,4% del total y un 2,9% del total son calificados como otros tipos de relaciones laborales (ej. trabajo en casa).

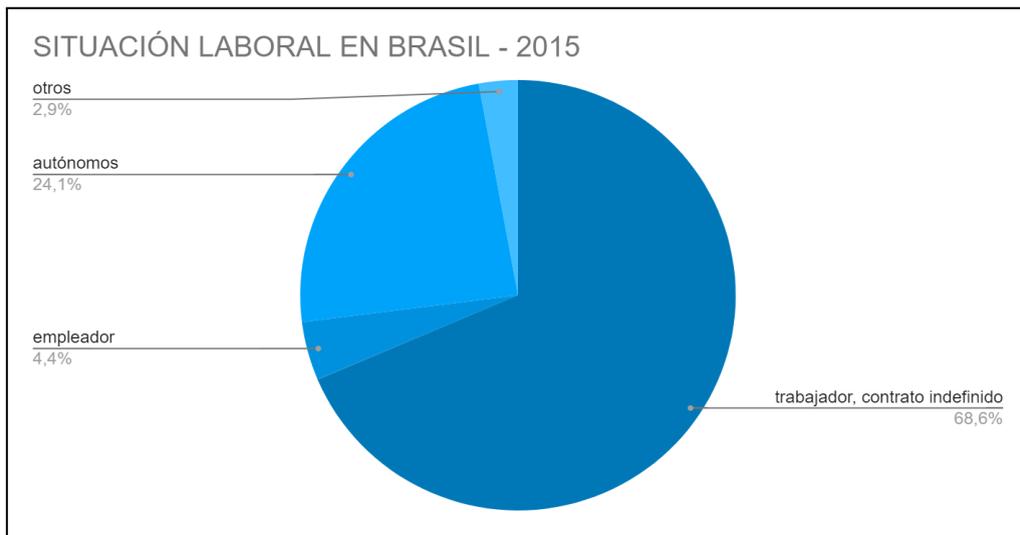


Gráfico 5.2.1 - Situación Laboral en Brasil - 2015 . Fuente: IBGE 2015.

Por lo que se refiere a los jóvenes, podemos observar que 53% de los trabajadores menores de 29 años, trabajaban con contrato indefinido. La informalidad afecta al 28,80% de la fuerza trabajadora y los autónomos representan un 11,5%. Cabe destacar que apenas 3,2% de los jóvenes brasileños eran empleadores en 2015. La pesquisa clasifica un 3,5% de la población en otros tipos de contratación.

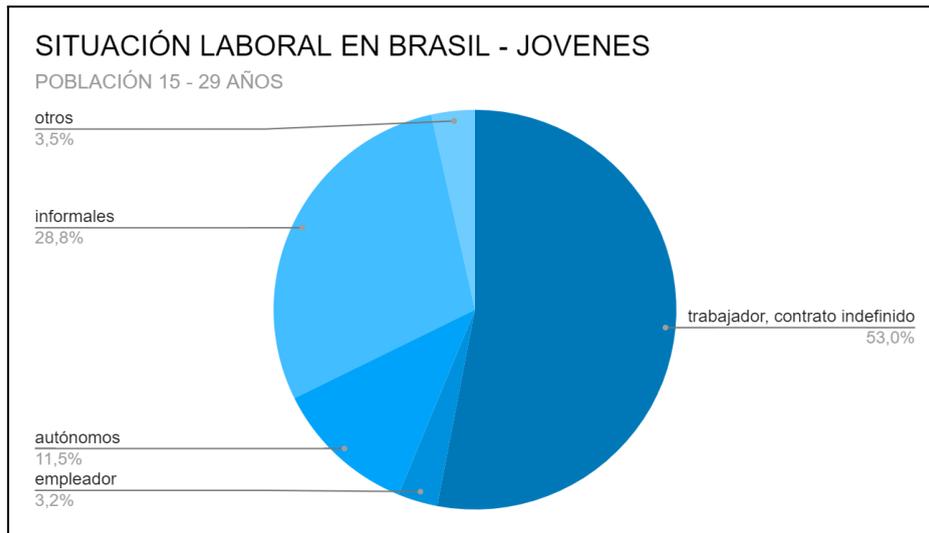


Gráfico 5.2.3 - Situación Laboral en Brasil - 2015 . Fuente: IBGE 2015.

b) Inestabilidad

Cuando se les preguntó sobre su nivel de preocupación por quedarse sin trabajo, perder el empleo o tener que cerrar su negocio en los próximos 12 meses, 62% de los brasileños decían estar muy preocupados. Otro 14% afirman preocuparse muy poco.

El porcentaje de personas preocupadas por quedarse sin trabajo, perder el empleo o tener que cerrar su negocio en los 12 meses siguientes era un 76%. Cabe destacar que, en septiembre de 2012, el 33% estaban muy preocupados, porcentaje que aumentó significativamente a un 62% en junio de 2015.⁸

Cuanto más jóvenes son los brasileños, más se preocupan por perder sus empleos o tener que cerrar su negocio. Si observamos a los menores de 35 años, vemos que un 68% decían estar muy preocupados y otro 14% afirman preocuparse muy poco.

⁸ CNI - Confederación Nacional de la Industria - RETRATOS DA SOCIEDADE BRASILEIRA - Crise econômica I - Mercado de trabalho. 14 de agosto de 2015

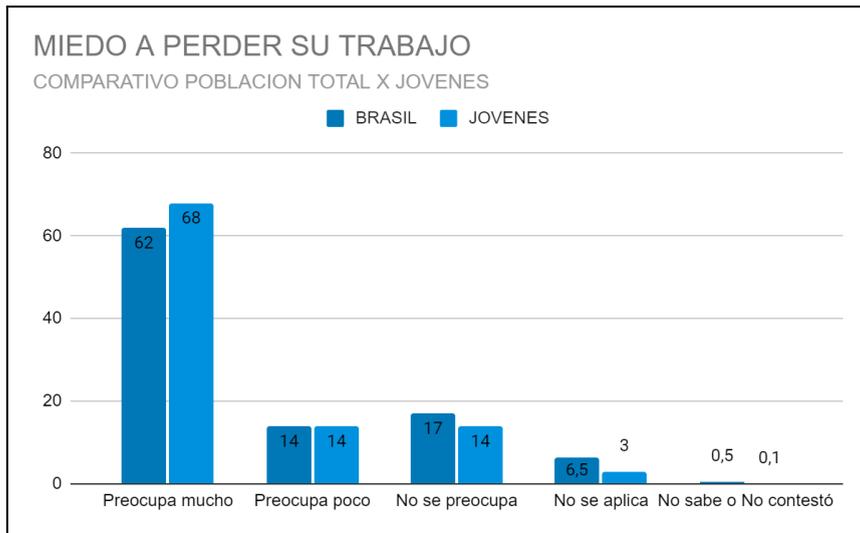


Gráfico 5.2.4 -Miedo a perder su trabajo, comparativo entre la población total y los menores de 35 años en Brasil. Fuente: Comisión Nacional de la Industria - CNI, 2015.

6. Conclusiones

En este trabajo se propuso hacer un análisis buscando comparar la perspectiva laboral en España, Europa y Brasil, durante el año 2015, utilizando la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS) que proporciona una imagen global de las condiciones de trabajo en toda Europa y verificar se hubo el efecto de la “brasileñización de occidente” prevista por Beck.

Según los análisis presentados, las oportunidades de trabajo en Europa empezaron a mejorar en 2015. Los datos oficiales arrojan que un 68,5% de la población económicamente activa estaban empleados en los países de la UE en 2015, siguiendo una evolución positiva en comparación a los 3 años anteriores. Sin embargo, a pesar de la mejora, siguen existiendo grandes disparidades entre los Estados miembros en lo que respecta a la temporalidad y seguridad laboral.

En referencia al análisis de las perspectivas laborales, se concluye que el contrato indefinido seguía siendo el tipo de contratación más común en la Unión Europea con un 67% y el país donde más se contrató de forma permanente era Luxemburgo con un total de 83%. Sin embargo, entre los trabajadores más jóvenes, la inseguridad laboral era mayor, los españoles obtuvieron un 42% lo que corresponde a casi el doble del promedio Europeo en 2015, que fue de un 26%.

En cuanto a España, el año 2015 fue un buen año para el empleo. El desempleo bajó significativamente y la empleabilidad creció. No obstante, las cifras españolas eran las peores entre los países europeos, la tasa de paro superó el 20,9% y casi 4,8 millones de personas estaban sin trabajo.

En referencia a las perspectivas laborales, cabe considerar, la alta tasa de empleo temporal que llegó a un 20%. La temporalidad utilizada continuamente como un método de inserción de nuevo personal o de rotación de empleados, comúnmente en las actividades agrarias, construcción civil, la hostelería y el

turismo, desarrollando una práctica permanente en las empresas, incluso durante años, haciendo incrementar la inseguridad de los españoles en mantener sus puestos de trabajo.

Si bien es cierto, en el año 2015 la temporalidad incidió mucho más en la juventud, España presentó un 35% frente al 19% del promedio europeo. Sucede pues, que eso lastra y retrasa su capacidad para independizarse, comprarse una casa y tener hijos, entre otros proyectos personales.

En este sentido es comprensible el alto número de autónomos, comparado a los demás países de la Unión Europea. Motivados por las ventajas fiscales y en busca de mayor estabilidad laboral, los españoles cada año se convirtieron en sus propios jefes. Sólo en el año 2015 habían 3.114.389 autónomos afiliados a la Seguridad Social⁹.

Por lo que se refiere a Brasil, predomina el empleo formal con contrato de trabajo por tiempo indefinido, esa modalidad de contratación representaba un 68,6%. Sin embargo un 24% de los brasileños trabajan por cuenta ajena, aunque dentro de esta cifra pueda representar otra característica marcante del mercado laboral brasileño, la informalidad.

El empleo en Brasil pasaba por grandes dificultades, la recesión económica dejó muchos trabajadores sin trabajo, bajando la fuerza laboral del país y aumentando el desempleo. La inestabilidad fue marcante para 76% de los trabajadores.

Conforme preconiza la OIT, la alta prevalencia del empleo informal es muy preocupante, ya que muchos de los derechos que el trabajador debería recibir durante el período de empleo son a menudo negado en este tipo de relación laboral. En la juventud, este tipo de relación es aún más preocupante, dado que

⁹ Ministerio de Trabajo y Economía Social - Datos estadísticos relativos a trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a 31 de enero de 2022.

trabajar informalmente al inicio de su carrera puede comprometer toda su trayectoria profesional.

Ante este escenario, la reforma laboral de 2017 permitió nuevas modalidades de contratación (mayor flexibilidad) que podrían propiciar la formalización de actividades que en 2015 no formaban parte del mercado formal, estimulando la creación de nuevos puestos de trabajo formales y llevando la protección social a un mayor número de trabajadores.

A conclusión, entiendo que no se presentaba la “brasileñización de occidente” preconizada por Beck en el mercado laboral Español. Aunque la temporalidad es muy representativa en la última década, no se encuadra en las características defendidas por la teoría del autor., todavía más após la reforma laboral, garantizando los derechos sociales a los trabajadores, lo que marca una gran diferencia se comparada a la informalidad brasileña.

7. Bibliografía

Agencia Efe. (2016). Eurozona arranca 2015 con menor paro desde agosto de 2011 pero por encima del 10%. www.efe.com. Recuperado 8 de septiembre de 2022, de <https://www.efe.com/efe/america/economia/eurozona-arranca-2015-con-menor-paro-desde-agosto-de-2011-pero-por-encima-del-10/20000011-2854373>

Altuna Isasmendi, Miguel A. (2011): "*La calidad del trabajo*", en Bericat Alastuey, Eduardo y Camarero Rioja, Mercedes (Dir.), *La Calidad Social en Andalucía, España y Europa. Un sistema de Indicadores*, pp. 75-88, Editorial Biblioteca Nueva (Grupo Editorial Siglo XXI), Madrid.

Amable, M. (2009). *La precariedad laboral y su impacto sobre la salud*. Un estudio en trabajadores asalariados en España. Universitat Pompeu Fabra.

Amable, M., Benach, J., & González, S. (2001). *La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: concepto y resultados preliminares de un estudio multimétodos*. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 4(4), 169-184.

Ballesteros Trujillo, Blanca Zulema. (2014). *Reflexión sobre la teoría de la sociedad del riesgo*. *Temas Sociales*, (35), 203-215. Recuperado en 26 de agosto de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152014000200008&lng=es&tlng=es.

Beck. (2000). *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Paidós.

Ministério do Trabalho e Previdência. *Brasil registra mais de 2,7 milhões de empregos formais em 2021*. Governo do Brasil. Recuperado 18 de junio

de 2022, de

<https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/01/brasil-registra-mais-de-2-7-milhoes-de-empregos-formais-em-2021>

Bustarnante, C. B. (2012). *Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral*. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, (68), 383-402.

Brasil: Economía y demografía 2021. (2022). datosmacro.com. Recuperado mayo de 2022, de <https://datosmacro.expansion.com/paises/brasil>

Caroli, E., & Godard, M. (2016). Does job insecurity deteriorate health?. *Health economics*, 25(2), 131-147.

Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128.

Caroli, E., & Godard, M. (2016). Does job insecurity deteriorate health?. *Health economics*, 25(2), 131-147.

Contratos de trabajo. (2022). Your Europe. Recuperado mayo de 2022, de https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/index_es.htm

Costa, M. D. S. (2005). O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual (en portugués). *Scielo Brasil*. Recuperado 04 de junio de 2022, de <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/fHFbMMCdjMhs5bhPFnysVxh/?lang=pt>

da Silva, L. F. S. C. (2016). Teoría sociológica y trayectorias profesionales: nociones para el análisis del mercado de trabajo de América Latina. *Trabajo global y*, 39. Recuperado 26 de agosto de 2022, de <https://www.jstor.org/stable/pdf/j.ctvtxw2p2.5.pdf>

Naciones Unidas. *Declaración Universal de los Derechos Humanos (10 de abril de 1948)*. [https://undocs.org/es/A/RES/217\(III\)](https://undocs.org/es/A/RES/217(III))

España: *Economía y demografía 2022*. (2022). datosmacro.com. Recuperado mayo de 2022, de <https://datosmacro.expansion.com/paises/espana>

Eurostat. (2022). *Overview - Employment and unemployment (LFS)*. Eurostat - European Commission. Recuperado 2022, de <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs>

FMI - Fondo Monetario Internacional. (2021). *World Economic Outlook Database, October 2021* (en inglés). IMF - International Monetary Found. Recuperado 8 de junio de 2022, de <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2021/October>

Fundação Getúlio Vargas & Instituto Brasileiro de Economia. (2020, noviembre). *Boletim Macro IBRE*. https://portalibre.fgv.br/sites/default/files/2020-11/boletimmacroibre_2011.pdf

García, R. V. H. (2018). *Ulrich Beck y el malestar del trabajo*. Scielo México. Recuperado junio de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732018000300093

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). *Job insecurity: Toward conceptual clarity*. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.

Guerrero Pupo, J. C., Cañedo Andalia, R., Rubio Rodríguez, S. M., Cutiño Rodríguez, M., & Fernández Díaz, D. J. (2006). *Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina*. *Acimed*, 14(4), 0-0.

Gutiérrez Barbarrusa, T. (2016). *El auge del empleo precario en Europa. Conceptos, indicadores y efectos de la crisis económica mundial*. *Revista internacional del trabajo*, 135(4), 515-549.

IBGE - Instituto Brasileño de Geografía y Estadística. (2022). *Desempleo*. IBGE. Recuperado 3 de junio de 2022, de <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Encuesta de Población Activa (EPA) - Base de datos trimestrales*. Recuperado 9 de junio de 2022, de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195129&idp=1254735976595

INE - Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA)*. Recuperado 07 junio de 2022, de https://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm

InfoJobs. (2022). *Los 20 puestos más demandados*. *Portal InfoJobs*. Recuperado 9 de junio de 2022, de <https://orientacion-laboral.infojobs.net/los-20-puestos-mas-demandados-2021>

InfoJobs. (2015). *Los 10 perfiles más demandados en InfoJobs. Orientación laboral, ayuda para encontrar trabajo*. Recuperado 29 de julio de 2022, de <https://orientacion-laboral.infojobs.net/profesiones-mas-demandadas-es-pana>

Ipea - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (s. f.). IPEA. <https://www.ipea.gov.br/portal/>

Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo*. Morata.

- MITES. (2015). *Anuario de Estadísticas Sociolaborales 2015*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2020. Recuperado 29 de julio de 2022, de <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2015/index.htm>
- Neffa, J. C., Oliveri, M. L., Persia, J., & Trucco, P. (2010). *La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos, empleos precarios y los no registrados*.
- Neffa, J. C., Panigo, D. T., Pérez, P. E., & Giner, V. (2005). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. Ceil-Piette Conicet.
- Organización Internacional de Trabajo - OIT. (2018). *Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites*. www.ilo.com. Recuperado 8 de septiembre de 2022, de https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo - Tendencias 2022* (13.01.2). <https://doi.org/10.54394/LITX3868>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2022). *Trabajo decente*. Recuperado julio de 2022, de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2018). *Emprego juvenil no Brasil*. Recuperado septiembre de 2022, de https://www.ilo.org/brasil/temas/emprego/WCMS_618420/lang--pt/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2012). *Hacia el derecho al trabajo: Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores (N.o 1)*. Organización Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/publications/WCMS_560742/lang--es/index.htm

Patlán Pérez, Juana. (2020). *¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. Epub August 18, 2021. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>

Peiró, J.M.(1992): *Psicología de la organización*, UNED, Madrid.

Pugliese, E. (2000). *Qué es el desempleo. Política y sociedad*, 34, 59.

RAE - Real Academia Española. (2022). contrato de trabajo. *Diccionario panhispánico del español jurídico - Real Academia Española*. Recuperado 8 de junio de 2022, de <https://dpej.rae.es/lema/contrato-de-trabajo>

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. BOE. Recuperado 8 de junio de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE - Boletín Oficial del Estado. Recuperado 8 de junio de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Rodríguez, J., & Verd Pericàs, J. M. (2015). *Políticas de empleo dirigidas a jóvenes. Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*.

Rojas, R., Álvaro, M., & Guevara Fletcher, D. A. (2006). *Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la globalización*. *Economía y desarrollo*, 5(1), 96-131.

Sánchez, A., Moncada, S., & López, V. (2017). *Empleo y salud laboral: los efectos tóxicos de la precariedad*. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 28, 213-232.

- Salas Nicás, S. (2019). *La inseguridad laboral en la población asalariada de España: caracterización, distribución y asociación con salud*.
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2010). *Los efectos de la inestabilidad laboral en el trabajador y la dependencia del empleo*. *Revista Internacional del Trabajo*, 129(1), 65-80.
- Thirlwall, A. P. (2007). *La relevancia actual de Keynes: el desempleo en los países ricos y pobres*. *Investigación económica*, 66(262), 15-58.
- UE - Unión Europea 2022. (2022). *datosmacro.com*. Recuperado 7 de junio de 2022, de <https://datosmacro.expansion.com/paises/grupos/union-europea>
- World Bank. (2012). *World Development Report 2013 : Jobs*. Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11843>
License: CC BY 3.0 IGO.
- Yáñez-Contreras, M., & del Carmen Cano-Hernández, K. (2011). *Determinantes del desempleo: una revisión de la literatura*. *Panorama económico*, 19, 135-148.

8. Anexos

a) Tabla *¿Cuál es su situación laboral?* - EWCS-2015 - Todos los trabajadores.

PAÍSES	1. employee, fixed term contract	2. employee, indefinite contract	3. employee, other or no contract	4. self-emplo yed with employees	5. self-emplo yed without employees
ALBANIA	6	28	17	11	38
TURQUÍA	3	36	28	6	27
CHIPRE	7	38	37	6	12
GRECIA	6	41	17	10	26
MONTENEGRO	19	44	11	5	21
SERBIA	11	47	13	4	25
MACEDONIA	12	48	11	7	22
POLONIA	18	53	15	4	9
ITALIA	10	55	10	7	18
PORTUGAL	10	55	11	6	18
ESPAÑA	20	55	7	5	12
IRLANDA	6	58	17	7	12
MALTA	7	58	23	3	9
PAÍSES BAJOS	18	59	9	4	10
CROACIA	16	65	6	3	10
UNIÓN EUROPEA	10	67	8	5	10
R.CHECA	13	68	4	5	10
ESLOVENIA	11	69	7	4	10
FINLANDIA	9	70	4	6	11
LETONIA	9	70	8	5	7
REINO UNIDO	4	73	8	3	12
BULGARIA	7	73	5	5	10
BÉLGICA	8	73	7	5	7
HUNGRÍA	8	73	6	4	9
ESLOVAQUIA	11	73	4	3	9
AUSTRIA	5	74	9	4	8
FRANCIA	12	74	5	4	5
RUMANIA	6	75	5	3	12
ALEMANIA	7	76	7	5	5
SUIZA	4	77	7	5	7
SUECIA	11	77	4	2	5

NORUEGA	8	78	6	3	5
ESTONIA	9	78	3	5	5
DINAMARCA	10	79	6	2	3
LITUANIA	4	80	2	5	9
LUXEMBURGO	6	83	3	2	5

FUENTE: EWCS - 2015

b) Tabla *¿Cuál es su situación laboral?* - EWCS-2015 - Trabajadores < de 35 años

	1. employee, fixed term contract	2. employee, indefinite contract	3. employee, other or no contract	4. self-emplo yed with employees	5. self-emplo yed without employees
AL	7	35	21	4	32
ME	34	35	15	4	12
MK	14	47	18	5	16
NO	15	70	14	0	2
RS	24	39	18	2	17
TR	5	44	30	5	17
AT	11	74	8	2	5
BE	15	69	9	2	6
BG	8	77	4	3	7
CY	10	37	41	3	8
CZ	16	61	10	2	11
DE	14	67	16	1	3
DK	20	65	11	1	2
EE	12	77	4	2	5
EL	10	41	24	6	20
ES	35	42	12	2	9
FI	20	65	6	3	7
FR	26	58	9	3	3
HR	28	57	8	2	4
HU	10	77	5	1	7
IE	16	49	27	2	5
IT	18	46	18	4	13
LT	7	82	2	3	5
LU	11	80	5	1	3
LV	14	69	9	3	5
MT	10	60	21	2	7
NL	34	45	15	1	5

PL	28	46	17	2	7
PT	20	50	24	2	3
RO	11	77	5	1	5
SE	23	65	10	0	1
SI	23	52	17	1	7
SK	15	72	5	2	5
UK	8	71	11	1	9
UNIÓN EUROPEA	19	60	13	2	6
CH	7	78	12	1	2

FUENTE: EWCS - 2015

c) Tabla *Mi empleo me ofrece buenas posibilidades de progreso profesional* -
EWCS-2015 - Todos los trabajadores.

PAÍSES	1. Agree	2. Disagree	3. Neither agree nor disagree	1+1/2*3 Buen Progreso
AL	32	40	27	45,5
ME	36	41	22	47
MK	50	35	15	57,5
NO	42	38	20	52
RS	30	53	18	39
TR	50	32	18	59
AT	36	39	25	48,5
BE	41	38	21	51,5
BG	45	37	18	54
CY	42	28	31	57,5
CZ	42	30	28	56
DE	32	41	28	46
DK	50	24	26	63
EE	44	33	23	55,5
EL	33	32	35	50,5
ES	38	45	18	47
FI	44	35	21	54,5
FR	37	44	18	46
HR	34	45	21	44,5
HU	43	30	27	56,5
IE	47	33	20	57
IT	27	47	27	40,5
LT	28	45	28	42
LU	47	38	15	54,5
LV	43	36	21	53,5

MT	53	32	15	60,5
NL	43	38	19	52,5
PL	45	27	28	59
PT	34	38	28	48
RO	47	30	23	58,5
SE	35	36	29	49,5
SI	42	41	18	51
SK	30	42	27	43,5
UK	49	31	20	59
EuropeanUnion	39	38	24	51
CH	43	33	25	55,5

FUENTE: EWCS - 2015

d) Tabla *Mi empleo me ofrece buenas posibilidades de progreso profesional* -
EWCS-2015 - Trabajadores < de 35 años

	1. Agree	2. Disagree	3. Neither agree nor disagree	1+1/2*3 Buen Progreso
AL	41	35	24	53
ME	41	34	25	53,5
MK	58	24	18	67
NO	53	27	20	63
RS	43	42	14	50
TR	56	26	19	65,5
AT	48	31	21	58,5
BE	48	34	19	57,5
BG	60	25	15	67,5
CY	50	21	28	64
CZ	56	23	21	66,5
DE	46	29	25	58,5
DK	59	18	23	70,5
EE	51	26	23	62,5
EL	37	27	36	55
ES	41	41	18	50
FI	59	26	16	67
FR	47	34	19	56,5
HR	45	32	23	56,5
HU	52	25	23	63,5
IE	52	31	17	60,5
IT	32	41	27	45,5
LT	43	29	28	57

LU	54	32	14	61
LV	55	29	16	63
MT	67	20	13	73,5
NL	53	33	13	59,5
PL	52	22	27	65,5
PT	48	32	20	58
RO	54	22	24	66
SE	38	37	25	50,5
SI	51	29	20	61
SK	43	33	24	55
UK	65	24	11	70,5
UNIÓN EUROPEA	50	30	21	60,5
CH	55	27	18	64

FUENTE: EWCS - 2015

e) Tabla *Podría perder mi trabajo en los próximos 6 meses* - EWCS-2015 -
 Todos los trabajadores.

	1. Agree	2. Disagree	3. Neither agree nor disagree	Perder trabajo: 1+(1/2)*3
all				
AL	14	57	29	28,5
ME	17	62	21	27,5
MK	19	73	8	23
NO	10	84	6	13
RS	23	61	16	31
TR	15	69	16	23
AT	10	77	13	16,5
BE	15	74	10	20
BG	12	67	21	22,5
CY	14	48	38	33
CZ	17	61	22	28
DE	10	80	10	15
DK	11	83	6	14
EE	19	61	19	28,5
EL	21	50	29	35,5
ES	26	59	15	33,5
FI	15	77	8	19
FR	14	77	9	18,5
HR	19	64	18	28
HU	17	62	22	28
IE	16	76	8	20

IT	21	58	21	31,5
LT	14	65	21	24,5
LU	11	83	6	14
LV	20	64	16	28
MT	9	85	6	12
NL	25	69	6	28
PL	24	50	26	37
PT	19	52	29	33,5
RO	16	67	16	24
SE	15	76	9	19,5
SI	28	59	14	35
SK	8	75	17	16,5
UK	13	74	14	20
UNIÓN EUROPEA	16	69	15	23,5
CH	12	77	11	17,5

Fuente: EWCS-2015

f) Tabla *Podría perder mi trabajo en los próximos 6 meses* - EWCS-2015 -
Trabajadores < de 35 años

PAÍSES	1. Agree	2. Disagree	3. Neither agree nor disagree	Perder trabajo: $1+(1/2)*3$
AL	13	47	39	32,5
ME	25	51	24	37
MK	17	75	8	21
NO	11	82	8	15
RS	27	55	18	36
TR	15	67	17	23,5
AT	13	73	14	20
BE	19	71	10	24
BG	10	74	17	18,5
CY	13	44	43	34,5
CZ	18	66	16	26
DE	10	79	11	15,5
DK	17	80	3	18,5
EE	17	67	17	25,5
EL	24	48	28	38
ES	34	50	16	42
FI	18	75	8	22
FR	21	70	9	25,5
HR	19	64	17	27,5

HU	17	54	28	31
IE	18	75	7	21,5
IT	28	50	22	39
LT	12	62	26	25
LU	20	69	11	25,5
LV	18	67	15	25,5
MT	9	86	5	11,5
NL	31	63	6	34
PL	24	51	25	36,5
PT	29	35	36	47
RO	17	66	17	25,5
SE	19	70	10	24
SI	34	55	11	39,5
SK	10	76	14	17
UK	12	75	13	18,5
UNIÓN EUROPEA	19	67	14	26
CH	12	76	13	18,5

Fuente: EWCS-2015

g) Tabla *Fácil encontrar trabajo con salario similar* - EWCS-2015 - Todos los trabajadores

	1. Agree	2. Disagree	3. Neither agree nor disagree	No fácil: 2+1/2*3
AL	24	62	14	69
ME	28	47	25	59,5
MK	27	60	13	66,5
NO	54	34	12	40
RS	28	54	19	63,5
TR	46	32	22	43
AT	35	42	23	53,5
BE	43	44	13	50,5
BG	33	50	17	58,5
CY	19	55	26	68
CZ	24	47	29	61,5
DE	39	39	23	50,5
DK	53	34	13	40,5
EE	43	39	19	48,5
EL	14	67	18	76
ES	30	51	19	60,5
FI	44	44	12	50

FR	40	47	13	53,5
HR	26	56	18	65
HU	28	45	28	59
IE	43	47	11	52,5
IT	21	51	28	65
LT	34	36	30	51
LU	40	51	9	55,5
LV	34	50	16	58
MT	46	43	10	48
NL	43	47	9	51,5
PL	34	35	32	51
PT	15	61	24	73
RO	38	39	23	50,5
SE	52	29	19	38,5
SI	32	54	14	61
SK	26	47	27	60,5
UK	49	35	16	43
UNIÓN EUROPEA	37	43	20	53
CH	40	36	24	48

Fuente: EWCS-2015

h) Tabla *Fácil encontrar trabajo con salario similar* - EWCS-2015 -
Trabajadores < de 35 años

	1. Agree	2. Disagree	3. Neither agree nor disagree	No fácil: 2+1/2*3
AL	22	63	16	71
ME	33	39	28	53
MK	34	49	17	57,5
NO	63	24	13	30,5
RS	41	34	25	46,5
TR	52	25	23	36,5
AT	50	26	24	38
BE	57	29	14	36
BG	45	42	13	48,5
CY	26	39	36	57
CZ	32	32	36	50
DE	52	23	25	35,5
DK	68	22	10	27
EE	55	28	18	37
EL	17	57	26	70

ES	40	38	22	49
FI	53	35	13	41,5
FR	53	34	13	40,5
HR	32	44	24	56
HU	34	37	29	51,5
IE	54	34	13	40,5
IT	31	36	33	52,5
LT	48	18	34	35
LU	56	35	9	39,5
LV	44	36	19	45,5
MT	63	29	8	33
NL	63	25	13	31,5
PL	40	27	33	43,5
PT	21	42	37	60,5
RO	45	31	24	43
SE	63	24	13	30,5
SI	43	39	18	48
SK	37	36	26	49
UK	60	27	13	33,5
EuropeanUnion	49	30	21	40,5
CH	54	22	24	34

Fuente: EWCS-2015